

التنمية الإدارية
● العــدد ١٢٠ ● يوليو ٢٠٠٨ ● (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة)
الجديد فى التشريعات الوظيفية
د. النحاس: العمالة المؤقتة تفتح أبواباً للفساد
المسار الوظيفى .. والتنمية البشرية
لا تسوية للمؤهل قبل الخدمة
٦٠٠ ألف ساعة عمل لهيكلة الجهاز الادارى
هل يجوز إنهاء تكليف الأطباء ؟
الجهاز الإدارى يحتاج ٢ مليون موظف فقط..!



الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى
كلية الدراسات العليا فى الإدارة

تقدم برامج الدراسات العليا فى التخصصات الآتية:

معهد الإدارة المتقدمة

- إدارة التسويق
- إدارة الموارد البشرية
- إدارة المشروعات
- إدارة الأزمات
- إدارة الطاقة
- إدارة المؤتمرات
- إدارة السياحة
- إدارة البيئة
- الإدارة الرياضية
- إدارة الإعلام

معهد الإستثمار والتمويل

- إدارة الإستثمار
- التمويل والمحاسبة
- حوكمة الشركات
- التحليل الفنى
- إدارة المصارف
- الإدارة المالية

معهد الإدارة العامة

للإستعلام وتقديم طلبات الإلتحاق : الإسكندرية : شارع جمال عبد الناصر – ميامى – ص.ب 1029
ت : 5489763 – فاكس 5489764 (03) بريد إلكترونى ami@aast.edu
القاهرة : شارع المشير أحمد إسماعيل – مصر الجديدة
ت : 22664793 – 22664816 فاكس 22664819 (02) بريد إلكترونى info@aagsb.edu.eg

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

العدد ١٢٠ ■ السنة ٢٧ ■ يوليو ٢٠٠٨م

المراسلات :

توجه المراسلات باسم مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة

رقم البريد : ١١٧٦٣.

تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الالكترونى

CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

فى هذا العدد

إدارة الأعمال والقطاع الحكومى ..!

تعتبر الإدارة من أهم الانشطة في المجتمعات على اختلاف مراحل تطورها لأنها تؤثر تاثيرا مباشرا على حياة الشعوب لارتباطها بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فهي جامعة الموارد الاقتصادية النادرة لكى تشبع الحاجات الجماعية والفردية وهى صانعة التقدم الاجتماعى وهى رائدة الحكومات الرشيدة في توجيه شئون الحكم من اجل تحقيق الاهداف الوطنية.

فلماذا تفشل الادارة في بعض المجتمعات في تحقيق هذه الاهداف والطموحات ؟ وتنجح مؤسسات وشركات وهيئات وتنهار أخرى !!

من الملاحظ ان بعض المنشآت تعتمد اعتمادا كليا على المهارة التى يتمتع بها العاملين وتتنافس المنشآت المختلفة على جذب العناصر المتميزة للافادة من خبراتها وقدراتها واتاحة فرصة الترقى أمامها دون التقيد بالأقدمية

كما ان بعض المنشآت ترفض تعيين عاملين جدد تربطهم علاقات أسرية بغيرهم من العاملين لاحتمال اقامة علاقات ضارة خاصة إذا قامت بين العاملين في المستويات الادارية بصورة أو اخرى وبصرف النظر عن العدالة التى قد يراعيها الاداري عند التعامل مع العاملين من اقاربه فمن الصعب تجنب احساس باقى العاملين بأن الأقارب يفضلون عن غيرهم .

إن بعض المنشآت تستغنى عن العامل غير الصالح في مركزه بعد أن تحاول تجربته في مكان آخر او تدريبه على عمل جديد واذا لم يصلح فإن المنشأة تتخلص منه نهائيا لعدم امتلاكه القدرات التى يحتاجها العمل في الاماكن التى انتقل اليها او لغيره من الاسباب الاخرى .



بقلم :
د. صفوت النحاس

فبدون التقيد بالقانون نجد التزام الادارة في المنشآت الخاصة بابقاء الافراد الاكفاء ضمن قوة العمل وهذا يمثل مصلحة مشتركة لكل الاطراف .

اما في القطاع الحكومى ووفقا لقوانين العاملين بالدولة ما يجعلنا نبذل جهوداً مضاعفة لإلزام العاملين باداء العمل بجودة وإتقان وحثهم على القيام بدور فعال فى تحقيق النمو والتنمية من خلال تحفيزهم مادياً ومعنويا مع وضع ضوابط حازمة واطر لمنع التلاعب والفساد وإيجاد بيئة عمل مناسبة تساعد على تخفيف العبء عن المواطنين ..

في مؤتمر إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفي :

د. صفوت النحاس: هدفنا جهاز إداري كفء يتواكب مع متغيرات العصر



هيكل فاعل لكافة الأجهزة والوحدات الإدارية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مايو الماضي مؤتمر إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفي الذي عقد بالتعاون مع مجموعة طلال ابو غزالة وبحضور المستشار عادل عبد الباقى وزير التنمية الإدارية الأسبق ود. صديق عفيفى رئيس مجلس أمناء جامعة النهضة وأحد رواد التعليم فى مصر وعدد من السادة الوزراء السابقين وبعض المحافظين ومسئولى التنمية الادارية في الوزارات والمصالح والهيئات ومديريات الخدمات بالمحافظات واستمرت اعماله لمدة يومين وعرض المؤتمر رؤية جديدة لأهمية افتتاع الموظف بمسئوليته عن تنمية مساره الوظيفى والقيام بتقييم اهتماماته ومهاراته والبحث عن المعلومات الوظيفية والموارد التى تمكنه من أداء وظيفته بالتعاون مع المنظمة من خلال نشر رسالتها ورؤيتها والاجراءات التى تتبعها على جميع العاملين ومدى توفير فرص التدريب والتطوير والمعلومات عن المسارات الوظيفية .

وأكد المؤتمر على اهمية ادارة الموارد البشرية ومسئوليها عن تخطيط المسار الوظيفي في ضوء تقديرها لاحتياجات وامكانيات وظروف الفرد والمنظمة والبيئة وتحقيق التكامل مع خطط التدريب والتنمية والترقية باعتبارها شريك استراتيجى في تصميم اهداف واستراتيجيات وسياسات المنظمة .

وركز المؤتمر على المطالبة بتعميم النظام الآلى لمعلومات الموارد البشرية بدلا من النظام اليدوي لمعالجة البيانات واستخدام المدى المرن لتطبيقاته .

كما تناول المؤتمر كيفية الارتفاع بمستويات كفاءة أداء العاملين بالمنظمات الحكومية من خلال العمل بشكل مستمر على زيادة المخزون المعرفي وكيفية ضبط السلوك ذاتيا اعتمادا على تبادل المعارف والمعلومات وإعمال القيم المؤثرة ايجابيا في الأداء بين جميع أعضاء المنظمة .

تابع المؤتمر: جمال سيد عبد العال



طلال ابو غزالة : اجتياز اختبار تقنية المعلومات شرط للتعيين والترقية

نسعى الى اقامة شبكة موحدة لضمان جودة التعليم فى الوطن العربى

وأشار د. النحاس فى كلمته خلال الجلسة الافتتاحية إلى أن التغيرات التى حدثت خلال السنوات الأخيرة من القرن العشرين يفوق فى مجملة ما حدث من تغيرات خلال قرن سابق ، ولعل أبرز تلك التغيرات الكبيرة ، وتفاقيات الجات ، والتغير فى دور الدولة من الفاعل الوحيد فى صنع وتنفيذ السياسات العامة إلى واحد من مجموعة فاعلين ، وظهور دور بارز وهام للقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى ، وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كل هذه التغيرات هدفت فى المقام الأول إلى بناء وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات وإعادة إختراع أجهزة حكومية تحكمها قيم الموضوعية والرشادة والكفاءة والحوكمة ، وتحقيق رضاء المواطنين ، والوصول إلى دولة الرفاهية .

كما إن السمة الأساسية المميزة لهذا العصر التراكم المعرفى الهائل والتحول النوعى الواضح فى تركيبة الموارد البشرية العاملة فى مختلف منظمات المجتمع ، وسرعة تقادم المعارف والمعلومات والأساليب . ولعل السبب الرئيسى وراء ذلك إنما يرجع فى الأساس إلى التقنيات الهائلة التى نقلت التنمية من الحفر فى الحقول إلى الاستثمار فى العقول لتعظيم رأس المال الفكرى من أجل ذلك أصبح لزاما على أجهزتنا ووحداتنا الإدارية أن تسهم أسهاما إيجابيا فى تحقيق النقلة الحضارية لمجتمعاتنا إلى مصدر لا ينضب معينة ، وإلى عالم المعرفة والمعلومات التى أصبحت بحق مصادر عظمى للثروة وقوة هائلة للتأثير فى جميع الأحوال والمستويات .

وبالتالى فإننا نواجه عالما جديدا ، أصبح التقدم فيه مرهونا بالقدرة على استيعاب متطلباته ، وواجب الموارد البشرية فيه أن تبذل الجهد كى تكون جزءا من قافلة التقدم الإنسانى ، وعلى وحداتنا الإدارية أن تعينهم على تطوير إمكانياتهم وقدراتهم وتخطيط مساراتهم الوظيفية وتزويد كفاءتهم وخبراتهم للتواصل مع عصرهم والإسهام فى مسيرة التقدم ، والمشاركة فى بناء الذات والمجتمع والدولة وعالم المعرفة الذى لا حدود له .

وأضاف د. النحاس أن الجهاز أخذ خطوات جادة على مدار سنوات عدة فى استثمار الموارد البشرية وتوجيهها وتعزيز قدراتها على البحث والتطوير وتهيئة الظروف المناسبة لاكتشاف المواهب ورعايتها ودفعها إلى الإبداع والتميز ، من خلال رؤى وأهدافاً وإستراتيجيات وإجراءات تعتمد فكرا إداريا ينظر إلى المستقبل بهدف متحرك قائم على نظام إدارى قوى ، مرن ، متجدد ، قادر على الاستفادة من الماضى ، وتحليل الحاضر ، والتفاعل مع حاجات المستقبل ، والتعامل الإيجابى مع المتغيرات المعاصرة ، وابتكار الحلول العلمية للمشكلات ، وتقديم الخطط والبرامج ، وإعادة هيكلة الوحدات الإدارية ، وتطوير الآليات والأدوات فى بناء قدرات الجهاز الإدارى للدولة بصفة عامة والموارد البشرية بصفة خاصة لتكون عنصرا عاملا فاعلا فى عالم من لا يشارك فى صنعة يبقى خارج إطاره .

ولقد قمنا خلال الأعوام الماضية بالبدء فى مشروع إعادة هيكلة وحدات الجهاز الإدارى للدولة وانتهينا من المرحلة الأولى منه وإستكملنا المرحلة الثانية هذا العام ، كما أجرينا دراسة شاملة لتطوير وتحديث الهياكل التنظيمية بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ، وانتهينا من الوصول إلى الهيكل الفاعل لكافة الأجهزة والوحدات الإدارية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ، كما تم تطويره وإدخال العديد من برامج التدريب لإعداد وتأهيل مواردنا البشرية سواء على المستوى القيادى أو الإشرافى أو المكتبى . كل ذلك من أجل الوصول إلى جهاز إدارى رشيد كفء يتواكب مع متغيرات العصر ويتكيف معها .

واكد الاستاذ طلال ابو غزالة رئيس مجلس ادارة مجموعة طلال ابو غزالة ان الشراكة التى تمت مع الجهاز منذ عامين كانت شراكة بالمعنى الحقيقى حيث نقيم مشروعات مشتركة لبناء القدرات وننفذ خططا سنوية للبرامج المشتركة التى يقيمها الجهاز

كما اننا نهدف الى محو الامية التقنية او التعليم التقنى بحيث يصبح كل فرد في الجهاز الحكومى ملما بوسائل استعمال الكمبيوتر والانترنت وهى من اهم البرامج التى يجب ان تدار على مستوى الجمهورية لدفع عملية التطوير ويجب الا يوظف اي فرد الا اذا اجتاز اختبار لتقنية المعلومات ويتطلب ذلك ان نضع اجراءات وتاريخا ملزما بأن يكون شرطا اساسيا للترقية وسوف نعمل على اقامة اول مشروع من نوعه في الوطن العربى الشبكة الموحدة لضمان الجودة في التعليم تحقق الاستقلالية الكاملة وغير مرتبطة باي نظام تعليم

وتحدث المستشار عادل عبد الباقى وزير التنمية الأسبق عن جودة الاداء في الجهاز الحكومى والاستفادة من التقارير عن جودة التعليم ككل .



د. صديق عفيفى : التنمية البشرية لا تكون الا بالمشاركة والتوافق المجتمعى

نحن في عصر تعدد المسارات الوظيفية ويجب على الموظف تغيير مساره الوظيفى ٤ مرات على الأقل

وتحدث د. صديق عفيفي عن اشياء يجب الخروج بها من هذا المؤتمر ان ننشر ثقافة المشاركة لأن أي تنمية بشرية لا تكون الا بالمشاركة ووداعا للقهر والاستبداد ، لابد ان تقول الناس رأيها وحدوث توافق مجتمعى وان ثقافة المشاركة تعرف الناس انهم هم اصحاب المصلحة والقرار لأنهم شاركوا في صنع القرار كما ان ثقافة الاختيار تساعد على انهاء سياسة فرض الامر الواقع وان ننمى ثقافة الاختيار فالطالب يختار الجدول والمنهج والمعلم وهو الذي ينظم الاتوبيس وجدول الامتحان ليس بالضرورة ان يكون كل شئ من فوق

وهناك ثقافة التنمية الذاتية أي عدم الانتظار ان يديرنا احد او ينمينا احد خاصة اننا في عصر تعدد المسارات الوظيفية وعلى الاقل يجب تغيير المسار الوظيفي ٤ مرات

وعقب الجلسة الافتتاحية تحدث د. ابراهيم الفقى خبير الموارد البشرية

وبدء حديثه عن التخطيط والتغيير والأهداف وانه خلا ل السنوات القادمة سوف يتغير التغيير نفسه وسوف تحدث منافسة غير طبيعية وسوف تتاح الفرص على قدر المنافسة ولابد ان تحدث ثلاثة اشياء اولا التغيير يكون مرن والمنافسة مبتكرة والفرص ستكون سريعة واذا لم يتم التعامل معها بطريقة مبتكرة سوف ينعكس نفسيا او ماديا

يقول توم بيتر في كتابه searching excellent عدم التحرك بسرعة نحو التغيير الذي يحدث حولنا سوف يسبب لنا الاحباط والاكتئاب والتوتر والقلق بالنسبة للاحداث حولنا

واشار د. الفقى الى انه بالتخطيط والتغيير والاهداف يتحول الحلم الى حقيقة فالحلم يبدأ خاطر ثم ممكن ثم امكانية واعتقاد بفعل والفعل يولد اعتقاد ثم الحلم الى حقيقة وذلك من خلال ثلاثة اسباب اولها الارتباط والايمان بالله عز وجل ثم استسلام

ثم طاقة وفاء للاخلاص فالمؤمن يتعامل تماما مع الطاعة في وفاء واذا نظرنا الى كلمة استسلام إذاحذفنا الف وسين وتاء نجد سلام اي تسلم امرك الى الله واستسلام طاعة واخلاص للطاعة في وفاء وان الانتماء بأن تنتمى من الاخلاق والسلوك والانتماء لله سبحانه وتعالى .

وان هناك اربعة اشياء رئيسية في حياتنا :

الخامات (الحواس الخمسة) كلها لدينا ثم الوقت اى لدينا كلنا ٢٤ ساعة في اليوم ثم العقل التحليلي والمخ له قدرته على ذلك وهذا ما يميزنا عن الحيوان ثم الادراك فاللاوعى وان ٩٠٪ من سلوكياتنا نقوم بها من غير تفكير وبدون وعى والانتماء التام ورابعا طاقة الفكر يقول مايكل ميدار امريكى with mind goes energy flows result shows فالفكرة ستنطلق ثم تعود من نفس النوع فلماذا هناك اناس تفكر وتتحكم في نفسها وسلوكها نحن نريد كل فرد يستخدم خاماته لتحقيق التميز بالطريقة التى توصله الى التميز

اما التخطيط والابتكار السريع : ماذا يحدث في العالم اليوم ، العالم يتحرك في شيئين السرعة والمنافسة سرعة في اتخاذ القرارات والابتكار اي لابد ان تكون مبتكرا سريعا لأن الأشياء تتغير من ساعة الى آخرى .

اي لابد ان تكون مبتكر ومختلف عن امس لان التغيير لايختلف من يوم الى آخر بل من ساعة الى أخرى لأن المنافسة شديدة وكل دولة تفكر كيف تكون مبتكرة وتقوم بعمل عدة خطوط للابتكار ما يعطى قوة المرونة ولو انت مش مرن في الميزانية اصبحت مرن في المبيعات والعلاقات العامة وكل شئ لازم يكون مرن والا سوف تكون هناك خلل ما او نقص ما وبذلك لازم نسعى الى تحقيق استراتيجية تلتزم بالاربع اشياء وهى الخامات والوقت واسلوب الفكر والطاقة ولكن ماذا يميز البعض ؟. هناك حاجتين اساسيتين وهما الحالة النفسية لانها تؤثر في كل وقت وكمان على السلوك وتوصل لمرحلة صعبة وليس من السهل



الخروج منها اما التحقيق الاستراتيجى هناك سبعة اسئلة لازم نسالها عند تأسيس شركة او اى حاجة

السؤال الأول ؟ اين نحن الآن من عملنا ؟ والادارة الداخلية والخارجية والقوة الخارجية والخدمات وقيمنا وسلوكنا ومن معرفتك اين انت تقرر الى اين سوف نذهب وهى الرؤية التى لابد ان تكون واضحة وهى هدف ولابد ان تكون رؤية قوية وربطها بالغاية

ثم التحديات التى يمكن ان تقابلنا والاسئلة التى تدور حول كيفية مواجهة التحديات والتعامل معها وعندما تحدث مرة اخرى يكون لدينا الخبرة في التعامل معها مما يساعد على تكوين رؤية بعيدة حتى لا يحدث فشل ولابد ان نخطط تخطيط استراتيجى ووضع احتمالات ويجب ان نوضح ان هناك فرق بين الفشل ووضع الاحتمالات والتحديات التى يمكن ان نواجهها بالاضافة الى تقييم تحقيقك الاستراتيجى وتتعلم منه .

ثم بعد ذلك تم مناقشة العديد من الابحاث خلال جلسات المؤتمر:

وفي بحث عن إدارة الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي للتغيير المؤسسي "حالة التعليم العالي في الوطن العربي تحدث د. بسمان الفيصل مستشار المنظمة العربية للتنمية الادارية وقال أن القيادات الأكاديمية هي

الجهاز يقوم بتهيئة الظروف المناسبة لاكتشاف المواهب ورعايتها ودفعها إلى الإبداع والتميز



المعنية أولاً باكتشافها وفق بيئة الجامعة وحركية متغيراتها وأوزانها التأثيرية المختلفة، يضاف إلى ذلك طبيعة المنافسة وقدرات المنافسين وما يمكن أن يوظفوه في إستراتيجيتهم المقابلة، وبداية الطريق الصحيح تكمن في القدرة على امتلاك عناصر إستراتيجية التميز المناسبة وتوظيفها، وإن خيار المستقبل يقترن بالتطورات الجوهرية المتمثلة في استخدام تقنيات المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات وبعبارة أخرى فإن الميدان المناسب لإقامة عناصر إستراتيجية التميز والجودة من أجل التفوق، هو الجامعة الرقمية. والقول بغير ذلك محض هراء.

ويرى د. بسمان ان مؤسسات التعليم العالي تبدو في الغالب أكثر مقاومة للتغيير، نظراً لخصائصها ونزوعها إلى التحفظ، تحت عناوين المحافظة على التقاليد الجامعية أو الرصانة ورسوخ سمعتها، ومع ذلك، وبرغم انحياز غالبية القيادات الأكاديمية، وخاصة في الجامعات العربية نحو التمسك بما وجدوه قائماً أو وجدوه في جامعاتهم التي تخرجوا منها، فإن رياح التغيير بدأت تضغط دون استئذان على بوابات جامعاتنا وكلياتنا وأقسامنا العربية، لتظهر استجابات على قدر واسع من الاختلاف، كما ينتاب المعنيين بالإدارة الجامعية - من كتاب وممارسين - قدر واسع من القلق في ظل شعورهم بأن اختراقات غير محسوبة قد حصلت فعلاً لأسوار الجامعات، في فلسفتها وإستراتيجيتها وإدارتها، وخاصة في المواقع العملية منها.

إن تداعيات من هذا النوع أطلقت دعوات متواصلة بضرورة القيام بإعادة تنظيم أو تقييم لكل مبدأ أو مفهوم أو شعار يمتد عبر الحدود لنصل إلى ما يتواءم مع خصوصيتنا ويحافظ على تراثنا وتقاليدنا.

فى دراسة عن أساليب رفع كفاءة الأداء بالجهاز الإداري للدولة وتمكين الإدارة الحكومية من الاستيعاب الأمثل لمواردها البشرية اشرف عليها الدكتور مفيد شهاب وزير الشئون القانونية والمجالس النيابية تناولت طرح إستراتيجية متكاملة للتنمية المستدامة للموارد البشرية.

تناولت بعض الآراء والأفكار حول إستراتيجية التدريب باعتباره أحد ركائز منهجية إدارة الجودة الشاملة، مما يوجب تعميمه وبصفه مستمرة على جميع مستويات الموارد البشرية، لكسب مهارات مختلفة، كاستخدام الحاسب الآلي وكيفية إدارة الوقت، وإدارة الأزمات، وإدارة الجودة الشاملة، ومهارة النمط القيادي، والتعامل مع ضغوط العمل، وإدارة فرق العمل ... إلخ.

كما طرح إستراتيجية للترقية والنقل تستلزم استخدام أسلوب تخطيط مرن لمسار العاملين يأخذ باحتمالات حركة انتقال الموظف على المسارين العمودي والأفقي فى آن واحد عند إعداد الهيكل التنظيمي على مدى العمر الوظيفي للعامل، بمعنى أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لوظيفة فى المستوى الإداري الأعلى، بل يعمل على نقله فى عدة وظائف فى المستوى الإداري الواحد في فترة معينه من الزمن، وذلك لاكتسابه مهارات وخبرات متعددة، حتى تتاح له فرصة أكبر للترقي إلى أكثر من وظيفة.

وان تخطيط المسار الوظيفي والالتزام التنظيمي يشمل ثلاث جوانب أساسية هي:

١- تخطيط مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية التي توضح خطوط حركة انتقال العاملين بين الوظائف التى يشمل عليها الهيكل التنظيمي من قاعدته حتى قمته.

٢ - تحديد عدد المسارات بالهيكل وتحديد عدد الوظائف التي تقع على كل مسار.

٣ - تحديد متطلبات شغل كل وظيفة، وإعلان هذه المسارات على جميع العاملين.

١- المسئولية المتكاملة لتخطيط المسار الوظيفي وحتمية المشاركة بين ثلاث جهات هي:

١- الموظف ذاته ٢- رئيسه المباشر

٣- إدارة الموارد البشرية

فالموظف يجب أن يكون صادقاً مع نفسه ومتفهماً لواقعه وإمكاناته الحالية، والمستقبلية، وميوله دون مغالاة، وذلك لتزويد رئيسة المباشر وإدارة الموارد البشرية بمعلومات تساعدهما على رسم إطار مساره، ومستقبله الوظيفي، وما يحتاجه من تدريب وتنمية، وعلى رئيسه المباشر أن يتابع ويقيم أدائه لتحديد إمكانات مرؤوسه بدقة، ليقترح المجالات المناسبة له، أما فيما يتعلق بمسئولية إدارة الموارد البشرية، فتقع على عاتقها مسئولية تخطيط وتصميم مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية، وتحديد الوظائف الواقعة في كل مسار، وتحديد متطلبات شغل كل منها، من خلال تخطيط وتحليل وتوصيف العمل، وربط مسارات المستقبل الوظيفي للعاملين، من خلال ميولهم وإمكاناتهم وملاحظات رؤسائهم، ومقارناتها مع متطلبات الوظائف بالهيكل الوظيفي التنظيمي:

٢- ربط خطة التنمية الذاتية بتخطيط المستقبل الوظيفي

يقوم التخطيط الاستراتيجي للمنظمة على الربط بين خطة

التنمية الذاتية ، والتخطيط المستقبلي للموارد البشرية ، وذلك على ضوء تقييم مستمر للمتغيرات البيئية المحلية والخارجية ، والمتغيرات فى البيئة الداخلية للمنظمة ، وذلك لاكتشاف الفرص والتحديات ، وقياس نقاط القوة والضعف ، وتلاشى نقاط الضعف ، وخلق الفرص البديلة ، وتوظيف نقاط القوى ، وتعظيم شأنها .

٣- دور تقييم الأداء الفعال فى تنمية المسار الوظيفي .

يجب أن يكون المسار الوظيفي للموظف مرن ، وقابل للتغيير، يتمشى مع إعادة الهيكل التنظيمي الذي يستجيب لمتغيرات البيئية التي قد تستبدل وظائف بوظائف ، ومع مدى جهد الفرد واكتسابه المهارات ، والمعارف ، والتكيف مع المتغيرات ، التي تدخلها المنظمة على أعمالها ، لذا يسهم تقييم الأداء فى إظهار مدى إمكانية فتح مجالات للنقل والترقي ورسم المسار الوظيفي المستقبلي للموظف ، من خلال قياس مدى توافقه مع حجم وعبء العمل المطلوب إنجازه والمعيار الزمني اللازم له .



٤- مراجعة وتطوير خطط المسار الوظيفي

تعتبر عملية تخطيط ومراجعة المسار الوظيفي عملية مستمرة، تتسم بالمرونة لما تحتاجه من إعادة نظر كل فترة زمنية للتكيف مع المتغيرات ، التي تستدعى أحياناً إلغاء وظائف أو استبدال وظائف قديمة بوظائف جديدة ، الأمر الذي يتطلب أن يكون التخطيط للمسارات الوظيفية مرن يتمشى مع إعادة الهيكلة التنظيمية .

وعرضت الدكتوره ايناس جابر احمد اسماعيل مساعد عميد الكليه كليه النقل الدولى و اللوجستيات بالقاهره بحث حول استراتيجيه تنميه الموارد البشريه فى مصرفى ظل قانون العمل الدولى وطالبت فيه بضرورة وضع خطه استراتيجيه تربط بين الموارد البشريه و برامج و خطط التنميه المستدامه ، مع الأخذ في الاعتبار بُعد جوهري يتمثل في تصحيح مسار البرامج و الخطط التعليميه بدءاً من الحضانه و حتى الدراسات العليا ، مما يعني تخفيف حدة اهدار ثروة الامة المتمثل في تعطل خريجي الجامعات ، خاصه و أن اغلبهم من خريجي الكليات النظريه التي يتدفق عليها سنوياً مئات الالاف و بلا طائل و دون توقف.

وحل مشاكل القوى العامله ، وربط الأجر بالانتاج على ضوء الكفاءة الانتاجيه و رفع مستوى الاداء التشغيلي. وتطوير القوانين و التشريعات الحاكمه لضوابط سقف الاجور و المكافأت لاطلاق العنان لملكات الابداع ، و تميز المجتهدين في اطار التخصص.

وتوفير بيئة حياتيه مستقرة للموارد البشريه تكفل العيش بكرامه. وتصحيح الاختلالات الهيكليه في البناء الاقتصادي و الاجتماعي ، وتحقيق العداله في توزيع الدخول و الثروات بما يكفل تصحيح مسار القوى العامله ، و تهيئة البيئة الحياتيه الاكثر ملاءمه.

والاهتمام بتنميه الابعاد الاجتماعيه للموارد البشريه من: رعايه صحية ، وقائيه و علاجيه و اجتثاث الامراض المتوطنه ، و توفير المسكن الملاءم بكافة مستلزماته من: مياه و كهرباء و غاز و صرف صحي و خدمات و اتصالات و طرق ...الخ من البنى الاساسيه ، و دعم ابعاد الحريه و العداله ، و ازالة الاميه و ترسيخ الابعاد الثقافيه و الحضاريه و العادات و التقاليد و القيم.

وتفعيل مشاركة الموارد البشريه خاصة في البناء المؤسسي ، مما يرسخ الانتماء و تحمل المسئوليه ، و ابعاد اللامبالاه والاحباط و التفكير في الهجرة.تكثيف التدريب و التخصص و اعادة التأهيل بما يضمن رفع الكفاءه و معدلات الاداء في التشغيل ، و ربط الاجر بالانتاج ، و متابعة أحدث التطورات التقنيه العالميه. وتفعيل اللامركزيه و تفويض السلطات لقيادات اداريه علميه حديثه ، و التخلص من البيروقراطيه و الروتين الاداري ، و البعد عن تكدس الموظفين في الدواوين الحكوميه من الاقارب و المحاسيب.

وتوصيف دقيق للوظائف و مستطلباتها و ابعاد سلطاتها و مسئولياتها وفق التخصص ، بعيداً عن الخلط و التداخل في الأداء و الرقابه ، خاصه في الأجهزة الاداريه و الرقابيه الحكوميه وفق تعددها.

كما عرض البحث لأفاق و رؤى مستقبليه للموارد البشريه المصريه في البلاد الناميه مثل مصر بلغت معدلات نمو السكان حول ٢٪ في العقد الاخير ، و سيصل الي ١٪ عام ٢٠١٥ ، و بحساب معدلات الهجرة و بدء ارتفاع نسبة كبار السن و المحالين الي المعاش حول ١٠٪ من السكان ، فإن الدلالات الرقميه تؤكد اهميه ثروة مصر من الموارد البشريه ، و ضرورة الحفاظ عليها و وفق تزيف الكفاءات و الخبرات و التخصصات ، و هذا يعني الحفاظ على ثروة مصر و ضرورات التنميه المستدامه ، خاصة امام صحه و استواء الهرم السكاني ، فمن اكثر من ٧٠ مليون نسمه يوجد ٥٠٪ في سن الطفوله و التعليم بمختلف مراحله ، و نسبة ٤٠٪ في سن العمل ، و النسبه الباقيه لكبار السن و المحالين على المعاش ، و هذا ادعى للحفاظ على ثروة البلاد و ضرورة وضع استراتيجيه هادفه طويلة الأجل لامثليه توظيف هذه الثروة محلياً و دولياً في اطار اتفاقات دوليه و ضوابط و احكام القانون الدولي و منظمة العمل الدوليه للحفاظ على حقوق و كرامة العامل المصري .

التنظيم وإعادة الهيكلة التنظيمية والوظيفية

وفي ورقة العمل التى قدمها دكتور مراد علي نشأت خليل مدير مركز تقويم الأداء وضمان الجودة بجامعة الزقازيق عميد معهد الكفاية الإنتاجية السابق اكد فيها على أننا بحاجة إلي توحيد مفاهيمنا عن التنظيم الإداري ، ويجب أن ننظر إليه كعملية إدارية يتم من خلالها تحديد وترتيب الجهود وتوزيع الوظائف ، والمهام ، وتصميم العلاقات بين الإدارات ، وتحديد الإختصاصات والمسئوليات والسلطات وتنظم العمل ، من أجل تنفيذ السياسات وتحقيق الأهداف . وأن التنظيم الإداري كعملية إدارية يتعلق بجوانب أساسية هي : الهيكل التنظيمي ، النظم الإدارية ، الوظائف والأعمال . وأن الهيكل التنظيمي يجب أن يعكس أسلوب الإدارة ، ونمط الثقافة في المنظمة .

وأن الأكثر أهمية من وجود الهيكل التنظيمي هو فاعليته ، والتي تقوم على أبعاد ثلاثة أساسية هي : إستبعاد الأخطاء



التنظيمية التي تظهر في التطبيق ، والفهم الجيد للهيكل التنظيمي ، وتطبيق المبادىء التنظيمية . كما تؤكد الورقة علي أهمية وجود مقاييس موحدة تكفل الموضوعية المطلوبة عند قياس فاعلية الهيكل التنظيمي في حالة الرغبة في إعادة التنظيم .

فى ورقة عمل حول المسار الوظيفى بين النظرية والتطبيق إعداد عبد الوهاب سويلم مدير عام شئون العاملين بديوان عام محافظة المنوفية حيث طرح تساؤلات هامة

- ما هو ارتباط استراتيجية المسار الوظيفى باستراتيجية التعليم والتدريب؟
- ما هى علاقة دور حياة الموظف المنطقية وتخطيط مساره الوظيفى ؟
- على من تقع مسؤولية تخطيط مسار الموظف الوظيفى ؟
- ما هو دور إدارة الموارد البشرية فى مجال رسم استراتيجية المسار الوظيفى وتنفيذه ؟
- وطالب البحث بإعادة النظر فى نظام الهياكل التنظيمية المتواجدة حاليا واستحداث وظائف جديدة لسرعة الترقى لتكون بمثابة حافز معنوى يسعى إليه الموظف وإعادة النظر فى نسبة حافز الأثابة المقرر للعاملين بالمحليات ورفعة من ٢٥٪ الى ٥٠٪ على الأقل من وفورات الباب الأول الناتجة من الأجازات الخاصة والإعارات وإضافة فئه جديدة لحافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ليكون على النحو التالى :-

٢٠٠ جنية للحاصل على الدكتوراه ١٠٠ جنية للحاصل على الماجستير و٧٥ جنية للحاصل على دبلوم مدة الدراسة له سنتان فى مجال عملة مثل دبلوم الإدارة المحلية وفتح المجال أمام حاملى دبلوم الإدارة المحلية لشغل الوظائف القيادية بالمحليات واعتباره شرط أفضلية من شروط شغل الوظيفة وإعادة فتح باب الدراسة لدبلوم الإدارة المحلية بنظام البعثات الداخلية للعاملين بالإدارة المحلية وأيضا دبلوم الاقتصاد والمحاسبة بذات نظام البعثات الداخلية تشجيعا للموظفين لتغير مساراتهم الوظيفية من رأسيه إلى أفقية وإعادة النظر فى نظام تقييم الأداء ليكون موضوعيا يعتمد على الكم والكيف فى العمل وأساس الترقية للوظائف الأعلى والاهتمام بالتدريب ثم التدريب المتخصص فى كافة المراحل الوظيفية على كافة المستويات .

وفي ورقة عمل عن إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفى فى القطاع الحكومى بعنوان منظومة التدريب وعلاقتها بتخطيط المسار الوظيفى

إعداد د. أمانى محمد عامر

أكدت على دور ادارة الموارد البشرية فى تخطيط المسار الوظيفى للعاملين بالمنظمة وربط منظومة المسار الوظيفى بالتدريب المستمر خلال حياة الفرد الوظيفية بداية من تعيينة الى انهاء خدمته وذلك من خلال عرض النقاط التالية :-

تخطيط المسار الوظيفى يقصد به تخطيط المستقبل الوظيفى للفرد "عملية يقوم بها الفرد والمنظمة ، ويحدد من خلالها أهداف مستقبله الوظيفى والطريق الذى يسلكه لتحقيق تلك الاهداف ويقوم الفرد - لتحقيق خطته للوصول للمستقبل الوظيفى الذى يريده - بالتنمية الذاتية لقدراته ومهاراته ، كما تقوم المنظمه بالتخطيط للتدريب والتنمية والترقيه ، لمعاونة الفرد على تحقيق اهداف مستقبله الوظيفى ، بما يفيده ويفيد المنظمة .

٢/ فوائد تخطيط المستقبل الوظيفى:-

وذلك بتلبية احتياجات المنظمة من العمالة المطلوبه كما ونوعاً ، وتشجيع العاملين على التنمية الذاتية بما يتوائم مع احتياجات المنظمة وبما يؤدى الى رفع مستوى اداء العاملين فى وظائفهم الحالية مع مراعاة اثارة الدافعية والانجاز لدى العاملين .

٣/ دور ادارة الموارد البشرية فى تخطيط المسار الوظيفى :

تلعب ادارة الموارد البشرية دوراً هاماً فى تخطيط المستقبل الوظيفى للعاملين بالمنظمة فلا يجب أن يترك تخطيط المستقبل الوظيفى وتنميته للفرد ، لما يترتب على ذلك من عدم التكامل بين متطلبات الفرد ومتطلبات المنظمة وظروفها .

٤/نظام تخطيط المسار الوظيفى

حتى يحقق تخطيط المسار الوظيفى للفرد أهدافه فى عمل التوافق بين إحتياجات الفرد والمنظمة يمكن تناوله كنظام متكامل يتكون من مجموعة العناصر المترابطة التى تتفاعل معا فى ظل الظروف البيئية المحيطة.

٥/ مسئولية تخطيط المستقبل الوظيفى :

قد يعتقد البعض ان مسئولية المستقبل الوظيفى انما تقع على الفرد وحده ، وتتوقف على رغباته وامكانياته والتى تختلف من فرد لاخر كما قد يعتقد البعض ان مسئولية تخطيط المستقبل الوظيفى للعاملين انما تقع على ادارة الموارد البشرية فقط فى ضوء تقديرها لاحتياجات وامكانيات وظروف الفرد والمنظمة والبيئة ، وبما يحقق التكامل مع خطط التدريب والتنمية والترقيه .

٦/منظومة التدريب

يمكن النظر الى التدريب كنظام له مدخلات وعمليات

ومخرجات وتغذيه عكسيه من مرحلة المدخلات الى مرحلة المخرجات ، ويتفاعل النظام مع البيئة المحيطة داخل وخارج المنظمة .

٧/انواع التدريب والتنمية

تتعدد انواع التدريب والتنمية بالمنظمات ، ويمكن التمييز بين تلك الانواع بتقسيمها حسب عدد من الاسس كالتالى :-

١- التدريب الفردى والجماعى .
٢- تدريب العاملين الجدد والقدامى والمديرين .
٣-التدريب داخل وخارج المنظمة .

وفي ورقة عمل حول المتغيرات المعاصرة وانعكاساتها على إدارة الموارد البشرية قدمها د. أحمد سيد مصطفى أستاذ الإدارة - جامعة بنها عرض لأهم التحديات التي تواجهها منظماتنامن حيث زيادة حدة المنافسة كنتيجة لما فرضته اتفاقيات الجات - تحت مظلة منظمة التجارة العالمية - من معايير لتحرير للتجارة العالمية في السلع والخدمات وانفتاح للأسواق. ناهيك عن اتفاقيات المشاركة مع الاتحاد الأوروبي وأن أسواقنا ستنفتح مع تخفيض تدريجي للجمارك أمام المنتجات (السلع والخدمات) والاستثمارات الأجنبية . فهذه منافسة في أسواقنا. وعندما نسعى للبيع في الأسواق الأجنبية ستواجه منتجاتنا (سلعا وخدمات) منافسة حامية هناك. وتحولت المواصفات القياسية المحلية إلى مواصفات لنظام جودة تحت مظلة الأيزو ٩٠٠٠/٢٠٠٠ سواء بالنسبة للمنظمات الصناعية أو الخدمية .وأصبح تقييم نظام الجودة يقوم على أساس عالمي بعد أن كان محليا .وأصبح بلوغ الجودة أو التميز في الأداء مطلبا عالميا ومحليا ، ورهنا بإدارة فاعلة للمورد البشري أثمن أصول المنظمة. وبات العديد من المنظمات الحكومية يواجه منافسة القطاع الخاص بعد أن كان يحتكر الخدمة .

لذلك فإن خلق وتنمية القدرة التنافسية لمنظماتنا بات أمراً حتمياً.وظهرت تطبيقات الإدارة الإلكترونية فكشفت أمية الكومبيوتر والإنترنت والإنترانت لدى عديد من مديرينا وموظفينا . وأصبح التنافس في السوق العالمية معتمداً علي التقدم والإبداع التكنولوجي. وهذا الإبداع يقوم علي العلم الذي هو معرفة Knowledgeoوالمعرفة في عقول البشر. وأصبحت الاستراتيجيات التنافسية التي تتبناها المنظمات للاستحواذ علي حصص سوقية متزايدة، تقوم علي العقول الثرية لمديرين واختصاصيين وعاملين يحسن اختيارهم وتدريبهم وتحفيزهم ضمن فرق عمل محفزة ، ممكنة. وهكذا نري أن سبيلنا للفاعلية وللقدرة التنافسية لا ولن يتحقق إلا بالاهتمام بإدارة فاعلة للمورد البشري. وأنه من الضروري النظر للموارد البشرية كرأسمال بشري استثماري . كما يتعين النظر لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تصميم أهداف واستراتيجيات وسياسات المنظمة .

انعكاسات المتغيرات المعاصرة على إدارة الموارد البشرية

انعكست المتغيرات المعاصرة على وظيفة إدارة الموارد البشرية في الدول والمنظمات العصرية . ويشترك في ذلك المنظمات العامة والخاصة في دول الغرب وفي شرق آسيا .

وهذه أهم التحولات التي وقعت هناك ، ونأمل أن تقع هنا :

١ - التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى " إدارة الموارد البشرية "
٢ - التحول من إدارة العاملين كأفراد إلى إدارة العاملين كرأس مال فكري .
٣ - التحول من الدور التنفيذي لإدارة الأفراد إلى الدور الاستشاري التصميمي والتنفيذي.
٤ - التحول من الدور التقليدي لإدارة الأفراد إلى الدور الاستراتيجي للموارد البشرية.
٥ - التحول من " إدارة الأفراد " كجزيرة منعزلة إلى إدارة الموارد البشرية كفريق ضمن فرق عمل متكاملة .
٦ - التحول من الأداء التنفيذي للمهام التقليدية لشئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية .
٧ - التحول من تخطيط عشوائي للقوى العاملة إلى خرائط الإحلال .
٨ - التحول من الإدارة التقليدية لشئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية تحت مظلة إدارة الجودة الشاملة .
٩ - التحول من الإدارة التقليدية لشئون العاملين إلى الإدارة بالمعايرة .
١٠ - التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة بالتحسين المستمر .
١١ - التحول من الإدارة التقليدية بالأجل القصير إلى التكامل مع دورة حياة المنظمة
١٢ - التحول من الاستخدام التقليدي للعاملين في وظائف ثابتة أو عشوائية إلى تخطيط المسار الوظيفي .
١٣ - التحول من التدريب العشوائي إلى التدريب المخطط .

وفي ورقة عمل نحو منظمة حكومية تقوم على المعرفة المستمرة كمدخل لإدارة الموارد البشرية ، للارتفاع بمستوى الفعالية التنظيمية لهذه المنظمات إعداد د. فاروق حلمي محمد منصوررئيس الإدارة المركزية للبحوث " الأسبق" بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه ، على الرغم من أن المنظمات الحكومية تعيش - حاليا- تحديات ومتغيرات متسارعة مصاحبة القرن الحادي والعشرين ، وأن هذه التحديات والمتغيرات باتت تفرض أن يتوافر في العاملين بهذه المنظمات وعلى مختلف مستوياتهم الوظيفية عددا من المعارف والمهارات والقدرات ؛ إلا أن التقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشرى في المنظمات الحكومية - مركزيا ولا مركزيا - مازالت غير قادرة على توفير تلك المعارف والمهارات والقدرات لهؤلاء العاملين ، وذلك لأسباب ذاتية وأخرى غير ذاتية ، من أهمها؛

غياب الفلسفة أو الرؤية الإستراتيجية العامة التي تحدد بوضوح ما يجب أن يكون عليه العنصر البشرى العامل في المنظمات الحكومية مستقبلا ، تكون الأساس الاستراتيجي عند صياغة الخطط والبرامج لكل عملية من عمليات إدارة هذا العنصر على المستويين المركزي واللامركزى.

افتقار التقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشرى في المنظمات الحكومية - مركزيا ولامركزيا - لمفاهيم وأساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ، التى تعتبر العنصر البشرى العامل في هذه المنظمات موردا استثماريا investment-resourceيمكن أن يحقق للمنظمة التي يعمل فيها إذا ما وضعت الاستراتيجيات والخطط المناسبة لإدارة عملياته ؛ وأنه ليس مجرد عامل من عوامل الإنتاج أو الخدمات!!

أكدت الورقة على أن المنظمات الحكومية لن يتحقق لها الدور الحيوي والهام في المرحلة القادمة الهادف إلى تحقيق المستقبل - دور إدارة التنمية في الدولة - ما لم يتوافر للعاملين في هذه المنظمات على مختلف مستوياتهم الوظيفية المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تحديات القرن والتعايش مع متطلبات الحكومة الالكترونية والتي تعتبر مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إحدى مقوماتها الأساسية ، وعند ذلك فقط، يشعر العاملون في هذه المنظمات أنهم يعملون في عالمهم الحقيقي - يعيشون اتجاهات المجتمع ومتغيراته وطموحاته والقيم التي تسوده ؛ وأنهم أعضاء فاعلون فيه !!

وفي بحث عن نظم وتكنولوجيا معلومات الموارد البشرية.. منظور استراتيجى معاصر مقدم من منى عبد الرحيم سالم أخصائى أول حاسب آلى- وزارة التربية والتعليم

رأت ضرورة زيادة تركيز المنظمات على الاستخدامات الاستراتيجية لنظم معلومات الموارد البشرية، على أن تتكامل نظم المعلومات الإستراتيجية مع التغيرات الهيكلية فى المنظمة حتى يمكن أن تقدم ميزة استراتيجية لهذه المنظمات.

سرعة تعميم النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية بدلاً من النظام اليدوي لمعالجة البيانات واستغلال المدى الواسع والمرن لتطبيقاته، مع زيادة درجة الوعي بأهمية نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط والرقابة وغيرها وذلك حتى يتمكن أفراد إدارة الموارد البشرية من التركيز بصورة أكثر فعالية على التوجه الاستراتيجي للمنظمة بدلاً من المهام الروتينية ومشاكل البيانات.

العمل على التنسيق بين الإدارات الأخرى وإدارة الموارد البشرية لتزويدها بالمعلومات والبيانات الدقيقة ، وكذلك للتأكد من ارتباط جهود إدارة الموارد البشرية بالأهداف العامة للمنظمة وبما يضمن اشتراك إدارة الموارد البشرية فى عملية اتخاذ ودعم مختلف القرارات الاستراتيجية بها.

تأسيس نظم معلومات موارد بشرية وإدارية خاصة بكل مؤسسة ، تطوير النماذج والتقارير المتعلقة بمشكلات الموارد البشرية لتصبح صالحة للاستخدام الآلي عند تعميم استخدام النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية .

على المنظمات أن تعتمد على بيئة الأعمال والعملاء كقوة دافعة تقود الابتكار، وليس على تكنولوجيا المعلومات فقط. وأن تتعلم من تجارب الفشل التى تتعرض لها المنظمات التى تستخدم أحدث نظم وتكنولوجيا المعلومات عندما تركز على ان تتبنى باستمرار تكنولوجيا أفضل فى حين تكون لها رؤية أعمال سيئة.

تحسين أوضاع المختصين في مجال المعلومات عن طريق وضع نظم خاصة بالأجر والحافز ارتباطا بطبيعة التخصص وأهمية ومجال عملهم .

وطالب بحث بعنوان الوظائف المغلقة المشكلة والحل دراسة تطبيقية لمديريات الخدمات بالمحافظات إعداد د. إيمان زكى ومنى سعد خليل و ناهد عرنوس و أ.محمد عبد المحسن . وطالب بوضع نظام لتخطيط وتنمية المسار الوظيفى للعاملين بمديريات الخدمات بالإدارة المحلية يهدف الى إعداد الكوادر والمهارات الإدارية المؤهله والمدربه جيداً وذلك من خلال تركيز سياسات ادارة الموارد البشرية على التطوير المستمر للعاملين بالإدارة المحلية.

تعديل جداول وظائف مديريات الخدمات بالمحافظات وذلك بإستحداث وظائف تكرارية بمجموعة الادارة العليا من الدرجة العالية والممتازة بمسمى مستشار" أ "، مستشار"ب " وذلك إستكمالاً للتدرج الوظيفى للوظائف التخصصية بمديريات الخدمات .

تفعيل تطبيق القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية وذلك بإتباع أساس الاختيار للحصول على أفضل الكفاءات دون التقيد بالاقدميه المطلقة، وذلك لإتاحة الفرصة للعاملين بالوظائف المغلقة على مستوى الوحدة للتقدم لشغل وظائف قيادية فى جهات أخرى.

وضع استراتيجية تدعم التنمية الذاتية والتدريب للعاملين بمديريات الخدمات من خلال إتاحة البرامج التدريبية المتقدمة وربط التدريب بالمسار الوظيفى وأخذ التنمية الذاتية فى الاعتبار عند الترقية وتقييم الأداء والتحفيز .

تعديل القوانين والتشريعات المنظمة للعمل بوحدات الإدارة المحلية لتحقيق قدر أكبر من اللامركزية وذلك بنقل أو إعادة تفويض الاختصاصات والصلاحيات من الوحدات المركزية الى الإدارة المحلية بما يؤدى الى تحقيق قدر أكبر من الاستقلاليه للمحليات .

وفي ورقة عمل من اعداد محمود محمد عميرة وكيل وزارة التربية والتعليم بدمياط ملخص للرؤية الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية أكد فيها على ان كفاءة المؤسسات تعتمد في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري ونجاح المؤسسات يعتمد على إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن المؤسسة من ضبط الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وتعنى إدارة الموارد البشرية باختيار الموظفين الأكفأ للعمل في الشركة وأيضاً بالحفاظ على الموظفين الموجودين من خلال وضع البرامج والأنظمة التي تنظم العلاقة بين الشركة والموظفين وتستهدف الحصول على أفضل آداء وان الإدارة التي تؤمن بان الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة هى أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح العامة.

وإن ادارة الموارد البشرية تواجه ثلاثة تحديات

التحدي الأول : توظيف وادارة الموظف الجيد في الوقت والتكلفة المناسبة

الحل : وضع برنامج التوظيف الجيد . يوفر لك برنامج التوظيف الجيد الوقت والمال المهدرين بلا كفاءة في عملية التوظيف .

التحدي الثاني : الاحتفاظ بالمستوى الجيد من التركيز على المهام لدى الموظفين

الحل: لن يتحقق التركيز الجيد للموظفين على المهام ما لم يتوفر لهم الفهم الجيد لما تتوقعه الشركة منهم. ولابد من تخصيص الوقت لتوضيح دور كل موظف. وهناك اداتان تساعد على القيام بذلك :

١ - يمكنك اعداد مخطط "من يقوم بماذا" الذي يمكن الموظفين من ملائمة أدائهم مع متطلبات عمل الفريق.

٢ - قم باعداد التوصيف الوظيفي الذي يعطي للموظفين الفرصة في تحدي اهدافهم القريبة المدى. كما يعطي ادارة الشركة الفرصة لتعريف التوقعات الخاصة بكل موظف وبالتالي تتوفر الفرصة لكل من الموظف والمدير لمراجعة ما يقومون به على ما يتوقع منهم.

التحدي الثالث : التواصل غير مكتمل لأن قواعد التواصل ليست واضحة

الحل : خلق بيئة العمل المفتوحة والتي يشيع فيها الصدق ويسهل بذلك التواصل التام داخلها ويمكنك الاعتماد على الخطوات التالية:

لعرف قواعد التواصل لديك وهذه نقطة هامة جدا انشئ عملية مراجعة مستمرة وتأكد من التساوي في المسئوليات لدى الموظفين والمديرين على حد سواء.

وفي بحث حول دور تقييم الأداء الفعال فى تنمية المسار الوظيفى" نموذج مقترح لنظام تقييم الأداء إعداد : د . عبدالله محمد أسعد حيث اكد على أن المنظمات تواجه مشكلة التوفيق بين إحتياجات الأفراد ومتطلبات المنظمات من خلال برامج تخطيط المسار الوظيفى ، والتى يمكن النظر إليها بإعتبارها مدخلا نظاميا متكاملا لإدارة وتنمية القوى البشرية .

وان هناك مشكلة حول التعرف على الآليات التى تستخدمها الإدارة فى المنظمات بالجهاز الحكومى للتعرف على التفضيلات الشخصية للقيم والإتجاهات المرغوبة من الأفراد نحو الوظائف والأعمال ، وكذلك مايوفره النظام الحالى لتقييم آداء العاملين من معلومات تتعلق بالمستوى الفعلى للمعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات لشاغلى الوظائف ، وذلك بإعتبار هذه المعلومات من المقومات والركائز الأساسية لنجاح برامج تخطيط وتنمية المسار الوظيفى .

ومن هنا يجب التعرف على التفضيلات الشخصية للقيم والإتجاهات نحو الوظائف وذلك لما لها من أهمية فى برامج تخطيط وتنمية المسار الوظيفى . وقد عرضت الدراسة لمجموعة من القيم والإتجاهات التى يرغبها الأفراد فى الوظائف ، ويوضح هذا المحور أن منظمات الجهاز الحكومى لاتوفر من الآليات مايمكن من إستكشاف التفضيلات الشخصية للأفراد من قيم وإتجاهات

وطالبت الدراسة بضرورة توفير الآليات التى تساعد على إكتشاف التفضيلات الشخصية لقيم وإتجاهات الأفراد نحو الوظائف

والأعمال ، والتى تساهم فى التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية ومراجعة مكونات ومحتوى معظم الوظائف بالجهاز الحكومى ، وإعادة هيكلتها بحيث تتيح قدرا من التنوع يساعد على إبراز المستويات الفعلية لما يتمتع به الأفراد من مهارات وقدرات وتصميم نظام جديد لتقييم أداء العاملين لايرتبط بأية مكاسب مادية أو وظيفية ، يركز على القياس الصحيح للمستوى الفعلى لمعارف ومهارات وقدرات وسلوكيات العاملين بما تعكس بشكل إيجابى على التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية ودعم وحدات إدارة الموارد البشرية بالأعداد والتخصصات التى تمكنها من الإضطلاع بمسئولياتها بصورة فعالة .

وفي ورقة عمل عن تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفى (الجهاز المركزى للتنظيم والادارة) اعداد فريق عمل ضم كل الاساتذة: ليلى ناصف رئيس قطاع التدريب سابقا , هاجر فضل الله مدير عام بالادارة المركزية للتنظيم والترتيب وموازنة وظائف الهيئات العامة ,حنان عبد القادر مدرب ثان بمركز اعداد القادة حيث اكدت ورقة العمل على زيادة فعالية الهيكل التنظيمى والوظيفى بالجهاز وذلك من خلال : -

- دمج بعض الانشطة المتكاملة كالإدارة المركزية لشئون مديريات التنظيم والادارة مع الادارة المركزية لشئون وحدات التنظيم والادارة فى تقسيم واحد بمسمى الادارة المركزية لشئون مديريات ووحدات التنظيم والادارة ، وكذا دمج الادارة العامة للتخطيط مع الادارة العامة للمتابعة بالجهاز فى تقسيم واحد بمسمى الادارة العامة للتخطيط ومتابعة الخطة .

- ان يتم تطبيق المفهوم الحديث لادارة الموارد البشرية باستحداث تقسيم تنظيمى لادارة الموارد البشرية بالجهاز يضم كل من نشاط التنظيم والادارة وشئون العاملين نظرا لتكامل عملهما .

- فصل بعض الوظائف عن المجموعة النوعية لوظائف التنمية الادارية فى مجموعات نوعية مستقلة اكثر تناسبا مع اعمال هذه الوظائف ومنها المجموعة النوعية لوظائف الاحصاء والرياضيات والحاسبات الالكترونية ، ومجموعة نوعية لوظائف التمويل والمحاسبة والمجموعة النوعية لوظائف الشئون القانونية .

- اعادة النظر فى بطاقات وصف الوظائف فى كافة المستويات الادارية لتطويرها بما يتناسب مع المتغيرات العالمية والمحلية ، بحيث تتضمن معايير كمية للاداء الوظيفى مع ايجاد فوارق ملموسة فى الواجبات والمسئوليات لكل مستوى وظيفى ومراعاة ان تكون شروط شغل الوظائف متضمنة المزايا والعناصر التى تعطى الافضلية لشغل الوظائف كالتدريب اللازم للوظيفة ، واجادة اللغه الانجليزية ، والحاسب الالى .

- استكمال التدرج الوظيفى لبعض الوظائف الواردة بالجهاز حتى اعلى مستوى مثال ذلك وظائف مجموعتى الهندسة والطب وذلك باستحداث وظيفة كبير بدرجة مدير عام لكافة نوعيات الاعمال المدرجة بها .

- تحديث معدلات الاداء والمقررات الوظيفية بكل قطاع او ادارة مركزية بما يتوائم وتطور العمل بالجهاز .

- تمويل الوظائف الهامة ، مثل وظائف الادارات العامة للمكاتب الفنية بالقطاعات ، وظائف الادارة المركزية للموارد البشرية والشفافية ، ومجموعتى عمل تفتيش وشكاوى .. الخ وللتحقيق ذلك يمكن الاستفادة من الوفر الناتج من الوظائف لدمج بعض الانشطة المتكاملة .

- استصدار قرارات من السلطة المختصة لتسكين العمالة بكل قطاع وادارة مركزية وبحيث تصبح تلك القرارات اساس اعداد استمارة موازنة وظائف الجهاز .

- اتخاذ اجراءات شغل الوظائف الخالية بموازنة الجهاز وخاصة وظائف الدرجة الثالثة بالمجموعات النوعية التخصصية فى ضوء احتياجات العمل بالقطاعات والادارات المركزية المختلفة سواء بالاعلان عن شغلها فى حالة سماح القواعد والتعليمات بذلك او عن طريق النقل من الوحدات الادارية الاخرى .

- تفعيل دور مستشار (أ) ، مستشار (ب) ، كبير باحثين بالجهاز بحيث يتم الاستفادة من خبراتهم فى اعداد الابحاث والدراسات اللازمة لتطوير الاداء وحل المشكلات .

- تطوير النظم المعتمدة للتحفيز وتقييم الاداء بحيث يتم الربط بين نسبة الحافز ومعدل اداء كل فرد وحجم الانجاز الفعلى ، الامر الذى يستتبع معه تحديث معدلات اداء العاملين ويمكن الاسترشاد فى ذلك بقرار رئيس الجهاز رقم ٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن نظام الحوافز للعاملين بالجهاز

- تطبيق القواعد والاجراءات الواردة بكتاب دورى الجهاز رقم ٨ لسنة ١٩٩٢ بشأن قواعد واجراءات وضع واعتماد بيانات وتقارير كفاية اداء العاملين المدنيين بالدولة.

- تحديث ادلة العمل بكل ادارة مركزية لتكون دليل لكل باحث ومدير عند ممارسة اعمالهم .

- تحفيزا للعاملين على التنمية الذاتية يقترح ان يتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد نصا بتخفيض المدة البينية المحددة للترقية الى وظيفة اعلى فى حالة الحصول على الماجستير او الدكتوراه طالما كان فى مجال نشاط الوحدة او فى مجال الوظيفة التى يشغلها العامل .

- عداد نظام للمسار الوظيفى للعاملين بالجهاز يحدد فيه تتابع الوظائف التى يتولى مسئولياتها العامل خلال حياته الوظيفية رأسيا وافقيا .

- التأكيد على ربط المسار الوظيفى بنظام للتدريب يتضمن سلسلة من البرامج التدريبية التخصصية والادارية والقيادية التى يجب ان يجتازها الموظف بنجاح حتى يستطيع التحرك داخل المسار الوظيفى .

- يقوم نظام التدريب المقترح على الاسس التالية : -

- يتم تدريب جميع العاملين بمجموعة وظائف التنمية الادارية " المجموعة الحاكمة فى الجهاز "

-عند ترشيح احد العاملين للنقل من ادارة مركزية الى ادارة مركزية اخرى وفقا للمسار الوظيفى فانه يلحق بالبرنامج التدريبى لتخصصى المناسب للوظيفة المنقول اليها.

- تعد بطاقة تدريبية لكل موظف يسجل فيها كافة البرامج التدريبية التى اجتازها وعدد الساعات الخاصة به والجهة التى تم التدريب فيها.

- يتم التدريب بالطرق التالية : -

- برامج منفذة من خلال الجهاز المركزى للتنظيم والادارة " مركز اعداد القادة " او التنظيم والادارة او باى مركز معتمد .

- التدريب اثناء العمل من قبل الرؤساء المباشرين لاكسابهم الخبرة العملية فى تطبيق المفاهيم المختلفة .

- التنمية الذاتية (تعليم او تدريب مباشر بالجامعات او مراكز تدريب معتمدة ؛ تعليم او تدريب من خلال الوسائط الالكترونية) وشبكة الانترنت ، وفى هذه الحالة يتم تقييم البرنامج الذى حصل عليه الموظف حيث انه لابد ان يكون له صلة مباشرة باعمال الوظيفة التى يمارسها او المرشح لشغلها مستقبلا .

- المنح الخارجية سواء اكانت بعثة دراسية او تدريبية او مؤتمر او زيارات ميدانية او غير ذلك على ان يلتزم من يتم ايفاده فى اى منحه خارجية بتقديم تقرير يتضمن ملخصا عن مضمون المنحة ، والتجارب والخبرات المكتسبة ومجالات التطوير التى يمكن ادخالها على العمل .

- كمرحلة انتقالية يتم عقد برامج مكثفة لقدامى العاملين وفقا للمستوى الادارى ، كما يمكن اعتبار الخبرة المكتسبة من العمل كالتدريب المعتمد يتم حسابه للمرشحين لشغل الوظائف القيادية ، وفى هذه الحالة يمكن عقد مجموعة من المختبرات الادارية والسلوكية لقياس المعارف والمهارات التى اكتسبوها من الخبرة العملية على ان يتم ذلك من خلال لجنة محايدة تضم خبراء فى علوم الادارة والسلوكيات .

- ولنجاح النظام لابد من الالتزام بالمبادئ التالية : -
- **المصداقية:** بان يطبق النظام على الجميع بعدالة .
- **الشفافية:** يكون النظام واضح ومعلوم ومتاح للجميع للاطلاع عليه بكل سهولة.
- **الشمول :** يشمل النظام كافة العاملين فى كافة المجموعات الوظيفية والمستويات الادارية .
- **التطوير المستمر :** حتى يتلاءم النظام دائما مع اى متغيرات جديدة .
- **المشاركة :** ضرورة مشاركة العاملين فى الاعداد للنظام وتطويره بالاضافة الى الخبراء فى مجال العلوم الادارية والسلوكية .
- ضرورة تشكيل لجنة برئاسة رئيس الادارة المركزية لشئون الامانة العامة او رئيس الادارة المركزية لشئون مكتب رئيس الجهاز وبمشاركة كل من : -
- مدير عام التنظيم والادارة ، مدير عام شئون العاملين ، مدير عام عن كل قطاع او كل ادارة مركزية لا تتبع قطاع معين كالرئاسة والبحوث .. الخ وتكون مهمة هذه اللجنة :
- وضع الاجراءات التنفيذية الخاصة بخريطة المسار الوظيفى للعاملين بالجهاز .
- تقديم المقترحات الخاصة بالتنقلات الافقية (التدوير) للعاملين من ادارة مركزية الى اخرى وكذلك التنقلات الرأسية للعاملين بالجهاز .
- المراجعة الدائمة للمقررات الوظيفية ومعدلات الاداء لمختلف العاملين وكذلك بطاقات وصف الوظائف لتحديثها .
- المقترحات بشأن من سيتم احالته للمعاش وكيفية الاستفادة من خبراتهم .
- وضع خريطة للمسار الوظيفى وما يلزم من برامج تدريبية لباقى المجموعات النوعية (الطب، الهندسة ... الخ) .

على ان تقوم اللجنة بوضع تقرير ربع سنوى عن انجازاتها ولها ان تشكل بعض اللجان الفرعية المساندة لعملها .

١٥/٢ اتاحة قاعدة البيانات المعدة عن العاملين والهيكل التنظيمى والوظيفى الخاص بالجهاز لكافة العاملين بوجه عام ولشاغلى وظائف الادارة العليا بوجة خاص مع ضرورة اضافة خريطة المسار والبرامج التدريبية المصاحبة لكل وظيفة بتلك القاعدة .

١٦/٢ ضرورة انشاء مراكز تقييم للاداء تحت اشراف الجهاز المركزى للتنظيم والادارة لتكون مهمتها تقييم اداء المرشحين لشغل الوظائف القيادية من خلال مختبرات واختبارات فى علوم الادارة والسلوكيات .

وفي ورقة عمل حول التخطيط وأثره في إدارة العنصر البشري بوزارة الداخلية اعداد اللواء عادل عبد الحميد أشار إلى ان إدارة الموارد البشرية أحد أهم عناصر عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتواجه إدارة الموارد البشرية - شأنها شأن عناصر العملية التنموية الأخرى - تحديات كثيرة مع دخول الألفية الثالثة والاتجاه السريع نحو آفاق العولمة الرحبة. والتوقعات التي ينتظرها خبراء إدارة الموارد البشرية ومن هذه التحديات :

١- عولمة الأسواق المحلية والوطنية و تقنيات الاتصالات وعولمة المعلومات .

٢- بروز اتجاهات تنظيمية جديدة في منظمات الأعمال والخدمات المغايرة للأنماط التنظيمية التقليدية شكلاً ومضموناً ووظيفيا .

٣- التغيرات الديموغرافية التي تتميز بانفجارات سكانية، وتداخل الثقافات والنظم الاجتماعية، مما يعني تغيراً كبيراً في أشكال العاملين والفرص الوظيفية والقيادية المتاحة، وأخلاقيات العمل .

٤- التغيرات في نظرة المديرين والقياديين نحو العوامل المؤثرة في تحقيق الفاعلية بحيث أصبح الاتجاه الواضح والسائد يرجح أهمية العنصر البشري من بين العناصر الأخرى .

٥- بروز بيئات إدارية وتنظيمية تتسم بسرعة التغير والتحول، وعدم الاعتماد على شكل واحد من التنظيم، وتعتمد على العمل بذكاء أكبر لا بجهد أكثر.

٦- مطالبة المديرين العاملين في التدريب وإدارة الموارد البشرية بالعمل على إيجاد نظام يوفر تعايشا وتكاملا بين التقنية والإنسان في منظمات العمل الحديثة.

٧- التركيز على الإبداع والسرعة والكفاءة والفاعلية الفردية في منظمات عمل تدار عن طريق مجموعات وفرق العمل .

توصيات المؤتمر

١ . صياغة رؤية إستراتيجية واضحة ومحددة لما يجب أن يكون عليه العنصر البشرى العامل فى المنظمات الحكومية مستقبلا ، وبحيث تمثل هذه الرؤية أساساً إستراتيجيا لجميع عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية فى هذه المنظمات .

٢ . قيام كل تقسيم تنظيمى منوط به إدارة العنصر البشرى بالمنظمة الحكومية بوضع إستراتيجية (خطة عامة) عن إدارة عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل فى ضوء الرؤية الإستراتيجية العامة، وبحيث تكون جزءا لايتجزأ من الخطة العامة للمنظمة

٣ . التغيير الهيكلى للتقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشرى فى المنظمات الحكومية بما يعكس أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية وفقاً للمفاهيم المعاصرة ، مع التأكيد على العناصر التالية :.

أ. التخصص والتطور المعرفى فى مجالات عمليات وأنشطة إدارة الموارد البشرية كمتطلب رئيسى لشغل وظائفها .

ب. تضمين بطاقات وصف وظائف إدارة الموارد البشرية بالواجبات والمسئوليات التى يجب أن يقوم بها شاغل كلا منها ومتطلبات شغلها .

ج. نشاط خاص لبحوث ودراسات الموارد البشرية العاملة فى المنظمة بهدف تطويرها والارتفاع المستمر لكفاءتها .

د. الإدارة التكنولوجية لتحسين الكفاءة التشغيلية لجميع عمليات وأنشطة إدارة الموارد البشرية .

٠٤ قيام التقسيم التنظيمى المنوط به إدارة العنصر البشرى بالمنظمة الحكومية بإعداد نظام المسار الوظيفى وجداول إحلال للعاملين بها على مختلف مستوياتهم الوظيفية ، وربط ذلك بالبرامج التدريبية التخصصية والإدارية والقيادية التى يجب أن يجتازها العامل بنجاح ، ومتابعة ومراجعة ذلك بصورة مستمرة بما يحقق المرونة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية التى تعيشها المنظمة .

٠٥ تعميم معايير وضوابط جودة أداء العنصر البشرى فى المنظمات الحكومية ، فى ضوء المعايير المتفق عليها دولياً ، بحيث يمنح جائزة للأداء المتميز على اساس مدى توافر تلك المعايير فى العنصر البشرى وذلك تحقيقاً للميزة التنافسية بين المنظمات من حيث المحاور الأربعة الدولية (الكفاءة ، الجودة ، الإبداع ، رضاء العميل) .

٠٦ تطوير البرامج التدريبية التى تقدم للعاملين فى المنظمات الحكومية على مختلف مستوياتهم بحيث تتضمن الاتجاهات المعاصرة فى إدارة الموارد البشرية مثل : إدارة المعرفة ، إدارة رأس المال الفكرى ، الحكومة الإلكترونية ، إدارة الأداء .

٠٧ تصميم نظام جديد لتقييم أداء العاملين يركز على القياس الصحيح للمستوى الفعلى لمعارف ومهارات وقدرات وسلوكيات العاملين بما ينعكس بشكل إيجابى على تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة بكفاءة وفاعلية .

٠٨ أهمية تبنى كليات الهندسة والحاسب الآلى برنامجاً عن معارف وتخصصات الحكومة الإلكترونية ضمن البرامج التى تقدمها فى الدراسات العليا لتخرج كوادر متخصصة فى مجالات وأنشطة الحكومة الإلكترونية .

٠٩ إمكانية الاستفادة من التجربة الرائدة لمصلحة الضرائب المصرية كقياس مرجعى عند صياغة إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية فى مختلف عملياتها ووظائفها بالمنظمات الحكومية .



في الاحتفال بانتهاء المرحلة الاولى من مشروع البنية التكنولوجية للجهاز

٦٠٠ ألف ساعة عمل لاعادة هيكلة الجهاز الادارى

خطتنا القادمة ربط مديريات التنظيم والادارة بالجهاز

فى إحتفالية رأسها الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وحضرها الدكتور طارق كامل وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية وعدد كبير من مسئولى وزارة الاتصالات وبعض مسئولى شركة ميكروسوفت والقيادات والعاملين بالجهاز بمناسبة انتهاء المرحلة الأولى من مشروع البنية التكنولوجية للجهاز الإدارى للدولة ．استهل الدكتور صفوت النحاس الحفل بكلمة قال فيها انه ليوم مشهود في الجهاز ان نحتفل بانتهاء مشروع اعادة هيكلة الجهاز الاداري والانتهاء منه كما تم الاتفاق عليه مع رئيس الوزراء لقد مرت ثلاث سنوات من العمل ولدينا ٤٥٠ الف ساعة عمل بشكل مباشر و١٥٠ الف ساعة عمل بشكل غير مباشر داخل المشروع بدراسة الهيكل التنظيمى ودور كل وظيفة والمهام التى تقوم بها والوقت الذي تستغرقه كل مهمة وكم موظف تحتاج كما راجعنا بطاقات الوصف للوظائف وكان عندنا ٤٦٠ الف بطاقة وصف والان اختصرناها الى ٤٠٠ الف فقط يمكن تعديله وتطويره من خلال وجوده على الكمبيوتر ونحن تعاملنا مع وزارة الاتصالات خلال هذه الفترة ولم

لا استغناء عن أى موظف بالدولة



نتوقف على مشكلة او خلاف واحد على الرأي لاننا نعمل ونظرنا على مصلحة الوطن والمواطن ولدينا طموحات اكثر كما اننا نعمل مع وزارة التنمية الادارية في موضوعات اخرى .

اعادة الهيكلة

وأكد د . النحاس علياإننا نهدف الى تطوير الجهاز الاداري وتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة .

وأشار رئيس الجهاز انه تم توقيع بروتوكول تعاون مشترك بين الجهاز ووزارة الاتصالات لتطوير البنية التكنولوجية للجهاز وانشاء نظام معلومات يخدم مشروع اعادة هيكلة الجهاز الاداري وقد تم بناء نظام معلومات الهياكل التنظيمية والوظائف للجهاز الاداري للدولة كما تم بناء قاعدة بيانات تفصيلية لما يقرب من ٦٦٩ هيكلا تنظيميا تشمل ٦٣,٤ الف تقسيم تنظيمى و ١٢٦٨ الف وظيفة بالوحدات الادارية وتقوم كل وحدة ادارية بتسجيل مهامها والاختصاصات العامة وجداول الوظائف وبطاقات الوصف للوظائف والمقررات الوظيفية اللازمة لحساب

الفائض والعجز لمختلف الدرجات الوظيفية ودعم اتخاذ القرار بهدف ترشيد هياكل العمالة على مستوى جميع وحدات الجهاز الاداري .

واكد د. النحاس أنه لا استغناء مطلقا عن اى موظف بالدولة وان المشروع الهدف منه تحديد الوظائف التى عدد اكبر من اللازم من الموظفين بحيث يمتنع تماما ادخال اي موظف جديد بها .. وان يكون هناك هيكل تنظيمى واحد لكل الوحدات الادارية المتماثلة وجدول وظائف واحد وبطاقة وصف واحدة لكل وظيفة متماثلة تتضمن ذات المسمى وذات الواجبات والمسئوليات ونفس شروط شغلها كما يهدف الى اعداد مقررات وظيفية تعبر عن احتياج حقيقى لكل نوعية من العمالة وذلك لكل وظيفة مدرجة بجدول الوظائف لكل وحدة ادارية دون اضرار بمصالح العاملين على ان يتم الغاء الوظائف التى لا يحتاجها الجهاز الاداري عند ترقية شاغليها او احالتهم للتقاعد كما ان هناك ثروة عقارية هائلة يشغلها العاملون بالجهاز الاداري تصل الى نحو ٨٤ الف و٢٥٨ مبنى منه ٣٦ الفا و٤٨٠ مبنى للأبنية التعليمية . وان خطتنا القادمة ربط مديريات التنظيم والادارة بالجهاز.

وفى كلمة للدكتورة هدى بركة مساعد اول وزير الاتصالات

وجهت الشكر لفريق العمل بالجهاز الذي ساهم في تحقيق الهدف من المشروع هو تطوير البنية التكنولوجية وبناء قاعدة من البيانات تساعدنا على اتخاذ القرار وفى المرحلى القادمة ربط الجهز بالمديريات والوزارات والجزء الهام الذي نراه هو تأهيل الكوادر البشرية التى قامت بالمشروع وقد وصلت التكلفة حتى الآن ٨ مليون جنيه تشمل بناء قواعد اعداد البيانات والتاكد من جودتها واقاقها مع المعايير الدولية وكذلك تنمية المعلوماتية والتدريب والتنمية البشرية خاصة في المحافظات والمديريات .

واكدت د. هدى بركة على أهمية قواعد البيانات التى ساعدت على


د. طارق كامل

د. طارق كامل يشيد بسرعة استجابة العاملين بالجهاز للتطوير

التعرف الهياكل الوظيفية والمقررات الوظيفية واستمارة الموازنة واصبح لدينا رؤية كاملة للوحدة الادارية والوظائف التى لديها وبطاقت وصف الوظائف ويمكن الخروج بتقارير واحصاءات نحتاجها لاتخاذ القرار فالهدف الاهم والاشمل هو تبادل الملومات مع وحدات التنظيم والادارة وايجاد آلية في سهولة التعامل مع مع الهياكل التنظيمية وجداول

هناك قناعة لدى القيادات بعمليات التطوير والميكنة لرفع مستوى العمل وهيكلة الجهاز الادارى

الوظائف والدرجات الوظيفية .

دعم اتخاذ القرار

كيف يمكن الاستفادة من التقارير والاحصائيات والمؤشرات التى يمكن استخراجها من هذا النظام خاصة انها ذات حجم كبير حيث اصبح لدينا آلية لتحديد العجز والفائض من العمالة على مستوى قطاع معين بدرجة معينة وبمستوى معين وتطور اعداد الوظائف حسب النوع والقطاع ونحن يمكن ان نقدم هذا النموذج للدول العربية للاستفادة منها

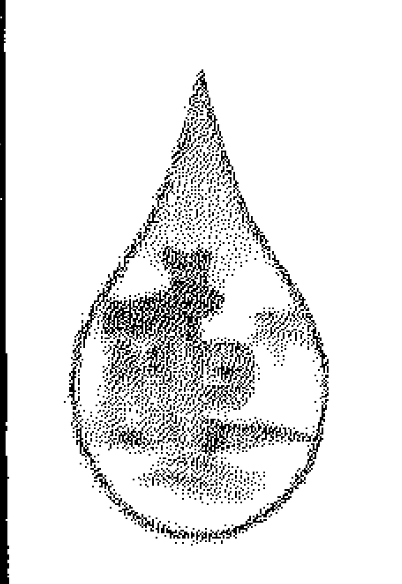
عصر تجمع المعرفة

وأشار د. طارق كاملفى كلمته :

اننا نحتفل اليوم بانتهاء المرحلة الأولى لتحديث البنية التكنولوجية والمعلوماتية ومن خلال هذا المشروع والخبرات التى تم بناءها نستطيع تسويق هذه الخبرات الى الدول المجاورة واشاد وزير الاتصالات الى سسرعة استجابة العاملين بالجهاز لعمليات التطوير بمستوى متميز وكان هناك قناعة على مستوى القيادات بعمليات التطوير والتوسع والميكنة والنظم الجديدة سوف تفرض رفع مستوى العمل وهيكلة الجهاز الاداري

نحن في عصر مجتمع المعرفة والمعلومات وتطوير الاستخدام وهذا لا يمكن ان يتأتى الا من خلال تطوير الحكومة الالكترونية التى تساعد في تطوير الخدمات واننا نتطلع الى المزيد في الفترة القادمة لتحديث البنية التكنولوجية وربطها بالقطاعات المختلفة في المحليات حيث يمثل ذلك اضافة لمصر التى نعمل من اجلها ضمن برناج الرئيس مبارك .

وتحدث د. احمد درويش واكد على اهيم الاستفادة من نتائج التقارير التى تخرج من قواعد البيانات حتى تساعدنا على مواجهة التحديات الاجتماعية التى تحد من حركتنا فاننا نحتاج الى هذه الارقام والاحصاءات ونتطلع الى مخرجات هذا النظام .



شركة النيل لتسويق البترول

احدي شركات وزارة البترول

تأسست شركة النيل لتسويق البترول في أواخر عام ٢٠٠٥ وبدأت في مزاولة نشاط تسويق المنتجات البترولية والزيوت أوائل عام ٢٠٠٦ كما بدء نشاط تموين السفن بموانى البحر الأحمر في ابريل عام ٢٠٠٧ ، وتم خلال هذة الفترة الوجيزة من عمر الشركة إنتاج زيوت تزييت السيارات والزيوت الصناعية والشحومات والكيماويات كما بدا مؤخرا في مارس ٢٠٠٨ إنتاج الزيوت البحرية لأول مرة في مصر ، وقد حققت الشركة خلال العام الأخير أرباح صافية بلغت ١٧ مليون جنية .



عناوين وتليفونات الشركة :-

المقر الرئيسي : المركز التجارى / جامعة أسيوط / أسيوط

تليفون : ٠٨٨/٢٢٨٨٦٠٥ـ٠٨٨/٢٢٩٩٢٧٠فاكس ٠٨٨/٢٢٨٨٩٨٩

مكتب الإتصال : ٣٢٩ شارع رمسيس – القاهرة

تليفون : ٢٤٨٣٧٠٨٥ – ٢٤٨٣٧٥٤٩ فاكس ٢٤٨٣٧٩٩٠

فرع قنا : ش كوبرى دندرة –عمارة كلوريد بجوار النساجون الشرقيون .

تليفون : ٠٩٦/٥٣٤٥٦١٧

فرع أسوان : ١ ش احمد يعقوب – ضاحية أمين الشريف اطلس

تليفون : ٠٩٧/٢٣١٧٠٥٩

فرع بورسعيد : ١١ ش خالد سيد درويش والظاهر خلف مدرسة المشير الإعدادية

تليفون : ٠٦٦/٣٢٤٢٩٢٠ فاكس ٠٦٦/٣٢٤٢٩١٩

فرع الإسكندرية : ش رقم ٥٣٦ سور ميناء الإسكندرية – الدخيلة

تليفون : ٠٣/٢٢٠٢١٠١

في مؤتمر سياسات ادارة الموارد البشرية في مصر في ضوء الخبرة الدولية :

د. النحاس : نعمل على زيادة الوظائف القيادية في المحليات .. لا تسكينية للمؤهل قبل الخدمة



شارك الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة في فعاليات مؤتمر سياسات الموارد البشرية في مصر في ضوء الخبرة الدولية الذي عقد في التاسع والعشرين من يونيو الماضي بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية حيث تناولت الجلسة التي رأسها تحت عنوان سياسات ادارة الموارد البشرية في مصر وتحدث فيها أ. د سمير محمد عبد الوهاب .استاذ الادارة العامة ومدير المركز . د . مسعد رضوان . مدرس الادارة العامة والمحلية . اكاديمية السادات للعلوم الادارية . د. ممدوح اسماعيل مدرس الادارة العامة . جامعة القاهرة .

وفي البداية تحدث د. صفوت النحاس عن عدم الاهتمام بالموارد البشرية الا من عقدين من الزمن . دور الموارد البشرية في قياس الاداء من واقع الاختصاصات الوظيفية وبطاقات الوصف . ممارسة الموارد البشرية عن طريق شئون العاملين والتدريب . فعاليات التدريب واثره على تحسين الاداء .

وأشارالى أن ادارات شئون العاملين لا تقوم بالتدريب ولا متابعة احوال العاملين وليس لها اهتمام كافي بالموارد البشرية والتدريب ولكن يجب تتنظيم دورات تدريبية لسد الفجوة بين ما هو موجود وما يجب ان يكون ولكننا نجد دورات تدريبية مكررة منذ سنوات ولذلك نستعين بخبراء لتطوير البرامج كما انه لا توجد ادارة للموارد البشرية داخل الجهاز الاداري وتوجد حاليا في محافظتين فقط هما ٦ أكتوبر وحلوان .

اما بالنسبة للعمل جزء من الوقت فانه لم يحق النتائج المرجوة لأن الاصل انه العمل نصف الوقت بنصف الاجر للمرأة وتم التوسع فيه للذكور محاولة للتخلص من الذين لا يحتاجهم العمل والجهاز الاداري يحتاج فقط الى ٢ مليون موظف ولدينا ٥,٧ مليون موظف والعامل الذي يحصل على تصريح بالعمل جزء من الوقت هو العامل الماهر والكفء اما العامل قليل المهارة فلا يحصل على العمل جزء من الوقت لأنه لا يجد فرصة في الخارج على عكس العامل الكفء وهو ما يتعارض مع فلسفة قرار العمل جزء من الوقت

نعمل على زيادة الوظائف القيادية لتخفيف العبء عن القيادة الحالية فلدينا ٩٠٠٠ موظف في الوظائف القيادية و في المحليات نجد عدد القيادات لا يتجاوز ٥٠ في ٣٠ محافظة اى ١٥٠٠ فقط

وعرض د سمير محمد عبد الوهاب في ورقة عمل بعنوان سياسات إدارة الموارد البشرية في مصر ، التطور ومدى الملائمة

وقد تناولت الورقة :

أولا : تطور سياسات إدارة الموارد البشرية ... ومن أهم سياسات إدارة الموارد البشرية

■ الأخذ بنظام توصيف وترتيب

د . سمير عبد الوهاب

تابع المؤتمر: جمال سيد عبد العال
علاء عسل
تصوير: ياسر فرج

وتقييم الوظائف ٠

■ تطوير نظام قياس كفاية أداء العاملين ٠

■ تحسين نظم الأجور والحوافز والمكافآت ٠

■ علاج مشكلات العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ٠

■ تيسير حصول الزوج أو الزوجة على أجازة أو إعارة (للعمل فى الخارج) ٠

■ الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات فى تقديم الخدمات الحكومية ٠

■ استحداث نظام جديد لاختيار وإعداد القيادات الإدارية ٠

■ الاستفادة من أصحاب الكفاءات والخبرات بعد وصولهم لسن التقاعد ٠

■ السماح لموظف الجهاز الإدارى للدولة بالعمل بعض الوقت مقابل جزء من الأجر

ثانيا : مدى ملائمة سياسات إدارة الموارد البشرية للتطورات السياسية والاقتصادية ٠

■ تضخم العمالة فى الجهاز الحكومى

■ المركزية وعدم تمكين العاملين ٠

■ عدم جدية نظام توصيف الوظائف ٠

■ عدم ربط الحوافز بمستوى الأداء والإنتاج ٠

■ قصور نظام اختيار القيادات الإدارية ٠

■ النظرة التقليدية لإدارة الموارد البشرية ٠

■قصور نظم معلومات إدارة الموارد البشرية ٠

■غياب الربط بين الحوافز ومستوى الأداء والإنتاج ٠

■غياب التخطيط المتكامل للموارد البشرية ٠

■ تجاهل رضاء المواطن عن الخدمات المقدمة إليه ٠

■ سيادة نمط المدير فى مقابل غياب نمط القائد ٠

■عدم الاهتمام بتخطيط التدريب ٠

ثالثا : رؤية الحكومة لتطوير سياسات إدارة الموارد البشرية :.

. ملامح مشروع قانون الوظيفة العامة ٠

. إلغاء نظام التعيين ٠

. إعطاء السلطة المختصة حق الفصل من الخدمة ٠

. تحديد سلطة النيابة الإدارية ٠

. وضع نظام للمعاش المبكر ٠

. ترك نظام الحوافز مقابل أعباء الوظيفة ٠

. إلغاء فكرة إعادة التعيين ٠

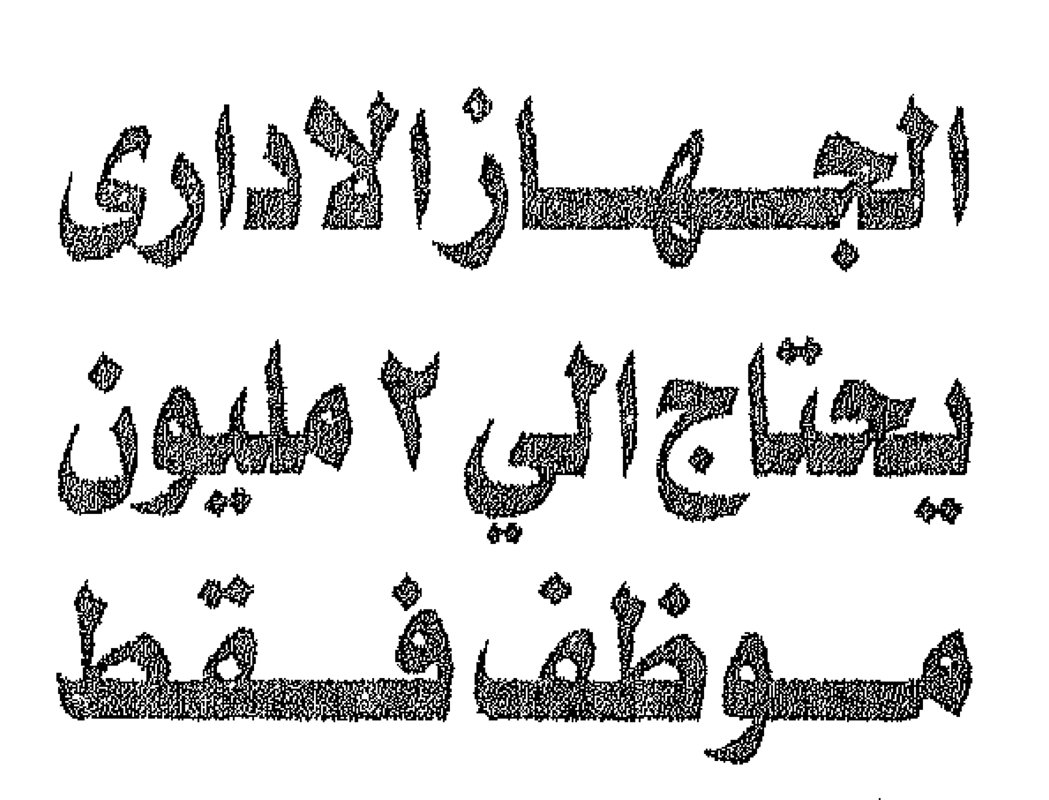
رابعا : مداخل تطوير الموارد البشرية فى مصر

■ الاختيار الجيد المبنى على الكفاءة ٠

■ الربط بين الحوافز والأجور ومستوى الأداء ٠

ورد الدكتور صفوت النحاس على بعض ماأثير من تساؤلات

-وفقا للمادة ٢٥ والخاصة بتسوية حالة الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ،




د .مسعد رضوان

فهى سلطة تقديرية لجهة الإدارة ٠

- القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ، الخاصة بإختيار القيادات فإن به معايير غير كافية وتعتمد على التاريخ السابق وخطة تطوير الوظيفة ٠

-عدم جدية تنسيق نظام الوظائف ٠

-مازالت النظرة تقليدية لإدارة الموارد البشرية ٠

ثم عرض د ممدوح مصطفى إسماعيل المدرس بقسم الإدارة العامة

. كلية الإقتصاد والعلوم السياسية عن الخدمة المدنية فى الإدارة المحلية المصرية، رؤية تفصيلية فى ضوء الخبرة الدولية

وقد تناول الموضوع من خلال :.

أولا : الخدمة المدنية المحلية (رؤى دولية)

ثانيا : الخدمة المدنية فى مصر (رؤية تحليلية)

١) نظام خدمة مدنية مستقل ٠

٢) البديل الجزئى ٠



د. على الدين هلال:

يجب الاستفادة من الخبرات السابقة والتجارب الدولية الأقرب لنا

الموارد البشرية عنصر حاسم في تقرير التنافسية


د. على الدين هلال

ثم تناول د. مسعد رضوان عبد الحميد مدرس الإدارة العامة والمحلية - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية موضوع

الإدارة المرتكزة على النتائج فى المنظمات الحكومية فى جمهورية مصر العربية

وقد تناولت ورقة العمل الآتى

- دراسة ومراجعة الأدبيات الخاصة بالإدارة بالنتائج وتحليل الى أى مدى يساهم هذا المفهوم فى تطوير الإدارة الحكومية .

-استقراء الدروس المستفادة من التجارب الدولية والتى يمكن إعادة تحليلها ودراسة ملاءمتها للواقع المصرى .

- استكشاف مدى الوعى لدى القيادات الحكومية بمفهوم الإدارة بالنتائج وإمكانية تطبيقه فى الواقع المصرى .

فى سبيل تحقيق تلك الأهداف تقسم الدراسة إلى :.

- أولا : المراجعة المفاهيمية لمصطلح الإدارة المرتكزة على النتائج والتجارب الأخرى والدروس المستفادة .

- ثانيا : الدراسة الميدانية للواقع المصرى .

منهجية الدراسة : وتجيب الدراسة عن الأسئلة الآتية :.

- إلى أى مدى يسهم أسلوب الإدارة المرتكزة على النتائج فى تطوير الإدارة الحكومية فى دول العالم الثالث ؟

- ماهى جاهزية القيادات فى الإدارة الحكومية لتنفيذ مفهوم الإدارة بالنتائج ؟

- ماهى أهم تحديات تطبيق مفهوم الإدارة بالنتائج فى واقع المنظمات الحكومية المصرية ؟

- ماهى أولويات ومتطلبات تنفيذ الإدارة المرتكزة على النتائج فى الواقع المصرية .

النتائج والتوصيات العامة للدراسة

أولا : النتائج

■ مرور الإدارة العامة بالعديد من العوامل والمؤثرات سياسية ، اقتصادية ودولية وتكنولوجية ، مما أدى إلى ضرورة استجابة حقل الإدارة العامة لهذه التطورات .

■ لم يحظى مفهوم الإدارة المرتكزة على النتائج فى حقل الإدارة العامة على الرعاية الكافية داخل الأدبيات العربية المتعلقة بمجال الإدارة.

■ يعبر مفهوم الإدارة المرتكزة على النتائج عن منظومة متكاملة .

■ لايصعب تطبيق الإدارة المرتكزة على النتائج فى دول العالم الثالث .

■ تحتاج الإدارة المرتكزة على النتائج إلى تعديلات جوهرية .

■ تحتاج الإدارة المرتكزة على النتائج إلى خبراء ومعارين .



ثانيا : التوصيات

■ توجيه الأكاديميين نحو تطبيق الإدارة المرتكزة على النتائج داخل القطاع الحكومى .

■ وضع رؤية عامة من قبل الحكومة نحو التحول للإدارة بالنتائج .

■ تطوير نظم تدريب القيادات فى القطاع الحكومى .

■ رفع الوعى العام بأهمية التحول نحو الإدارة المرتكزة على النتائج وفي نهاية الجلسة أثيرت العديد من التساؤلات حول الحصول على المؤهل أثناء الخدمة ، العراقيل أمام الأجازة للإعارة فى شركات قطاع الأعمال العام ومما سبقها وأوضح د. النحاس بالنسبة للتسويات : . لا تسوية لمؤهل حصل عليه قبل الخدمة حتى التحويل من خدمات معاونة لحرفية له ضوابط وقواعد والتسوية عموما حسب احتياجات جهة الإدارة . بالنسبة للإجازات ، باب الإعارة مفتوح ولاتوجد عراقيل إلا فى الجهات الحاكمة مثل مترو إنفاق القاهرة ، وذلك لوجود مشاريع هامة وحيوية لايجب أن تتوقف، بالنسبة لشركات قطاع الأعمال العام ، يمكن فى حالة وجود شكاوى التقدم للرقابة الإدارية بها .

والجدير بالذكر ان الجلسة الأولى رأسها أ.د على الدين هلال استاذ العلوم السياسية الاقتصادية وأمين الاعلام بالحزب الوطني حيث أكدعلى ان ادارة الموارد البشرية عنصر حاسم في تقرير التنافسية وان اسباب تراجع مصر سوء ادارة الموارد البشرية باعتباره حاكم للتنمية باعتبار ان البشر هم الذين ينفذون يراقبون واري ان كل مسئول واجه مشكلة وبدأ بالبحث عن مصري ارتعد خوفا وانها بداية الندامة لأنه يتصور انه اول من يقابل هذه المشكلة واننا للانعيد اكتشاف العالم ولكن يجب ان نستفيد من الخبرات الناجحة واى النماذج اقرب الينا وان نعتمد على ما سبق من فكر اي هل نعتمد على فكر .

وفى الجلسة الأولى تحدث أ.د السيد عبد المطلب غانم أستاذ ورئيس قسم العلوم السياسية سابقا - جامعة القاهرة ،وأ. د ليلى مصطفى البرادعى أستاذ الادارة العامة المساعد بجامعة القاهرة

وتناول أ. د السيد عد المطلب غانم تقاليد نظم الخدمة المدنية فى العالم وقد تنوعت إلى أربعة تقاليد كبرى التقليد الأنجلو ساكسونى ، التقليد



د. أحمد درويش

د. السيد غانم

الجرمانى القارى .

- التقليد الفرنسى القارى (وهو ما تأخذ به مصر) ،التقليد الاسكندنافى ،بواعث اتجاهات التغيير فى نظم الخدمة المدنية ،نماذج توصيل خدمات الموارد البشرية ،نماذج نظم الموارد البشرية (الخدمة المدنية) ،ومن أهم القضايا البارزة فى نظم الخدمة المدنية : تعاقب القيادات ،إدارة الجودة الشاملة والموارد البشرية ، لامركزية نظم الأجور ،

تحديث ثم تحدث د . ليلى مصطفى البرادعى وعرضت ورقة عمل تحت عنوان الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية وتناولت :

الملامح الجديدة لنظم وممارسات إدارة الموارد البشرية فى القطاع الحكومى من خلال

١ - التعريف بمهام إدارة الموارد البشرية فى القطاع الحكومى وأهم الأسباب الداعية إلى التغيير .

٢ - تحليل أهم القيم التقليدية والنظم للخدمة المدنية فى مقابل القيم المغايرة التى تحكم عمل المنظمات الحكومية المعاصرة ومابين المجموعتين من صراع .

٣ - استعراض بعض الممارسات والتطورات الحديثة فى مجال إدارة الموارد البشرية فى القطاع الحكومى .

وفى الجلسة الافتتاحية تحدث د . أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية قائلا ان وزارة التنمية الادارية تعمل على الاخذ بنتائج الدراسات والاوراق البحثية ولماذا التركيز على الجهاز الادارى لأنه يقوم بالخدمات التنظيمية والرقابية وهو الذي يدير موارد الدولة ويمدها بالخدمات الاساسية والسؤال الذي يطرح نفسه ماذا يحدث بعد ترشيح شخص ما لوظيفة يتم تدريبة ومن هنا هل التدريب مخطط لتغطية فجوة بين ما هو موجود وما يجب لكل وظيفة ثم المسار الوظيفى وهل نعلم من المرشحين للوظيفة من بعده الاحلال وهل ديناميكية الجهاز الاداري لا تتوائم مع ما يحدث حوله من تغيرات ؟ ماهى النظم الادارية هل يتم عمل بطاقة وصف للمهام المتوازية ، ولا يمكن ان يتم الاعتماد بدون التركيز على البشر القائمين بهذه المهام وقضية التعامل مع نظم ادارة الموارد البشرية لا بد ان نتعامل معها بشكل مختلف حيث التنافسية وجودة الاداء وفي القطاع الخاص ما يعرف بالاستحواذ . بينما الجهاز الاداري يضمن بنسبة ١٠٠٪ من السوق لأن الدولة تستحوذ على كل الخدمات وهى التى تنظم وتراقب وتدير وبذلك ما الذي يجعل الموظف يسعى الى رضاء العميل ؟ ومن هنا تطرح قضية كيفية قياس الجودة وتحفيز العاملين بحيث تأخذ شيء مختلف وهذا يحتاج الى جهد تشريعى وان تكون لإدارة الموارد البشرية والقضية ليست في اصدار القانون ولكن ما نبحث عنه هو ازالة يافطة شئون العاملين ووضع يافطة الموارد البشرية ولكن المطلوب نظام يتعامل في شئون العاملين على النظام الجديد

وتحدث الدكتور سمير عبد الوهاب واشار الى ان نهاية القرن العشرين شهد مجموعة من التحديات والتحولات ، على رأسها العولمة والتحول فى طبيعة دور الدولة ، وتحرير التجارة الدولية ، وقيام التكتلات الاقتصادية ، وتحديات الجودة ، وثورة الاتصالات والمعلومات ، والتحول من إقتصاد تكنولوجيا المعلومات إلى اقتصاد المعرفة ، وارتفاع حدة المنافسة محليات وعالميا .

ولقد كان من الطبيعى أن تفرض هذه التحولات ضغوطا كبيرة على الدول المتقدمة والنامية ومنظماتها العامة والخاصة على حد سواء ، من أجل بلورة مجموعة من السياسات والأساليب ، ليس فقط لتحقيق وضع تنافسى ، بل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة أيضا .

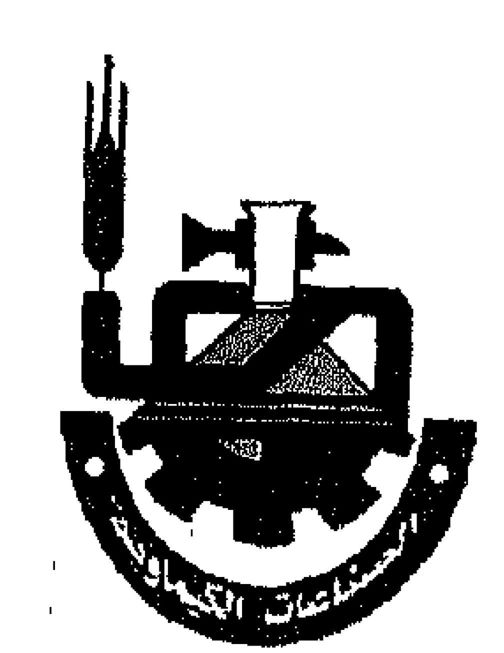
وفى ضوء ذلك انطلقت العديد من الدراسات من جانب الأكاديميين والخبراء ، لبحث عن كيفية تحقيق ميزة تنافسية سواء على مستوى الدولة أو الصناعة أو المنظمة .

فى ظل هذه التحديات ، أصبحت الإدارة الحديثة على اقتناع تام بأنه إذا كان نجاح المنظمة وفعاليتها واجتيازها مراحل النمو المختلفة أمرا مرهونا بتحقيق أهدافها ، فإن الموارد البشرية هى الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف المهمة والمتكاملة الأمر الذى استوجب أن تعيد المنظمات ترتيب أولوياتها ، وأن تتبنى مدخلا فعالا لإدارة الموارد البشرية .

ومن هنا ، كان من أهم التحولات التى حدثت فى مجال سياسات إدارة الموارد البشرية مايلى :

- التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى " إدارة الموارد البشرية " .
- التحول من إدارة العاملين كأفراد إلى إدارتهم كرأس مال فكرى .
- التحول من "إدارة الأفراد " كجزيرة منعزلة إلى إدارة الموارد البشرية كفريق ضمن فرق عمل متكاملة .
- التحول من الأداء التنفيذى للمهام التقليدية لشئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية .
- التحول من التخطيط العشوائى للقوى العاملة إلى خرائط الإحلال التحول ومن التدريب العشوائى إلى التدريب المخطط .
- التحول من الاستخدام التقليدى للعاملين فى وظائف ثابتة أو عشوائية إلى تخطيط المسار الوظيفى .
- التحول من الوظائف الكتابية والكثيفة العمالة والأعمال العادية إلى الوظائف الفنية .
- التحول من العمل فى مقر العمل إلى لامركزية مواقع العمل ، حيث أتاحت الاتصالات الإلكترونية لكثير من العاملين أن يعملوا فى منازلهم ، من خلال استخدام الكمبيوتر .

وزارة الاستثمار



الشركة القابضة للصناعات الكيماوية
شركة مساهمة قابضة مصرية

نبذة عن الشركة

١ - تأسست سنة ١٩٩١ بمقتضى القانون رقم ٢٠٣ لشركة قطاع الأعمال العام وكانت تضم (١٧) شركة ثم اعيد تنظيمها عام ١٩٩٣ لتصبح (٢٤) شركة .

٢ - خلال الفترة من ١٩٩٣ حتى تاريخه تم تنفيذ عدة اجراءات .

- خصخصة عدد ٧ شركات وبالتالى تحويلها تحت مظلة القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .
- تصفية عدد ٤ شركات بعد ان اكدت الدراسات انه ليس هناك اى جدوى من استمرار نشاطها .
- تم تقسيم شركة النصر للاسمدة الى شركتين مستقلتين احداهما تحت مسمى «الدلتا للاسمدة والصناعات الكيماوية ويتبعها مصنع السويس للاسمدة .
- ضم ٦ شركات تابعة للشركة القابضة للتعدين والحراريات اعتبارا من ١ /٧/٢٠٠٠

٣ - اصبح عدد الشركات التابعة للشركة القابضة للصناعات الكيماوية اعتبارا من ٢٠٠٠/٧/١ عدد ٢٠ شركة يتمثل نشاطها في سبعة قطاعات نوعية هى :

(الأسمدة . الورق وتحويله . الكيماويات الاساسية والمتنوعة . البلاستيك والبطاريات والجلود والاحذية . الصناعات السليولوزية . مواد البناء والتعدين . التجارة الداخلية والخارجية)

٤ - أصبحت عدد الشركات الموجودة حاليا ٢٤ شركة منها ٢٠ شركة تابعة للقانون ٢٠٣ /٩١ وعدد ٤ بعد القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١.

٥ - يوجد لجميع منتجات الشركات أسواق فى كل مكان فى العالم حيث انها وصلت الى اعلى مستوى من الجودة ولها مواصفات قياس مطابقة للمواصفات الصادرة من الهيئة المصرية للتوحيد القياسى ومعظمها حاصلة على شهادة الجودة العالمية الايزو ٩٠٠٢ .

٦ - تتبع هذه الشركات ٤٧ مصنعا رئيسيا في مواقع منتشر في معظم انحاء الجمهورية وتنقسم الي عدة مصانع بالمواقع الواحدة وفقا لطبيعة الصناعات الخاصة بكل شركة .

٧ - المحاجر والمناجم والملاحات التابعة للشركات .

رئيس مجلس الادارة

مهندس / محمد عادل الموزى

المركز الرئيسى :٢٧٩٦٨٦٩٩-٢ - ٢٧٩٥٤٠٠٦-٢ - ٠٢ ٥ ش الطلبات . جاردن سيتى ص . ب ١٣٩ مجلس الشعب

رقم البريد : ١١٥١٦ فاكس : ٢٧٩٦٤٥٩٧ - ٠٢/٢٧٩٥٧٤٧٥

فرع الاسكندرية : ٤٤ ش سعد زغلول تليفون ٤٨٧١٩٨٣ - ٠٣/٤٨٦٢٩٢٢ - فاكس ٤٨٧٠٧٣٨ / ٠٣

Email : cihc acgylil. comeg Wcdsitc.www.com.cg


HOUSING & DEVELOPMENT BANK
اللّى بينا.. أكبر من سلعة نمولهالك

شركة الاسكندرية الوطنية للتكرير والبتروكيماويات "انربك"

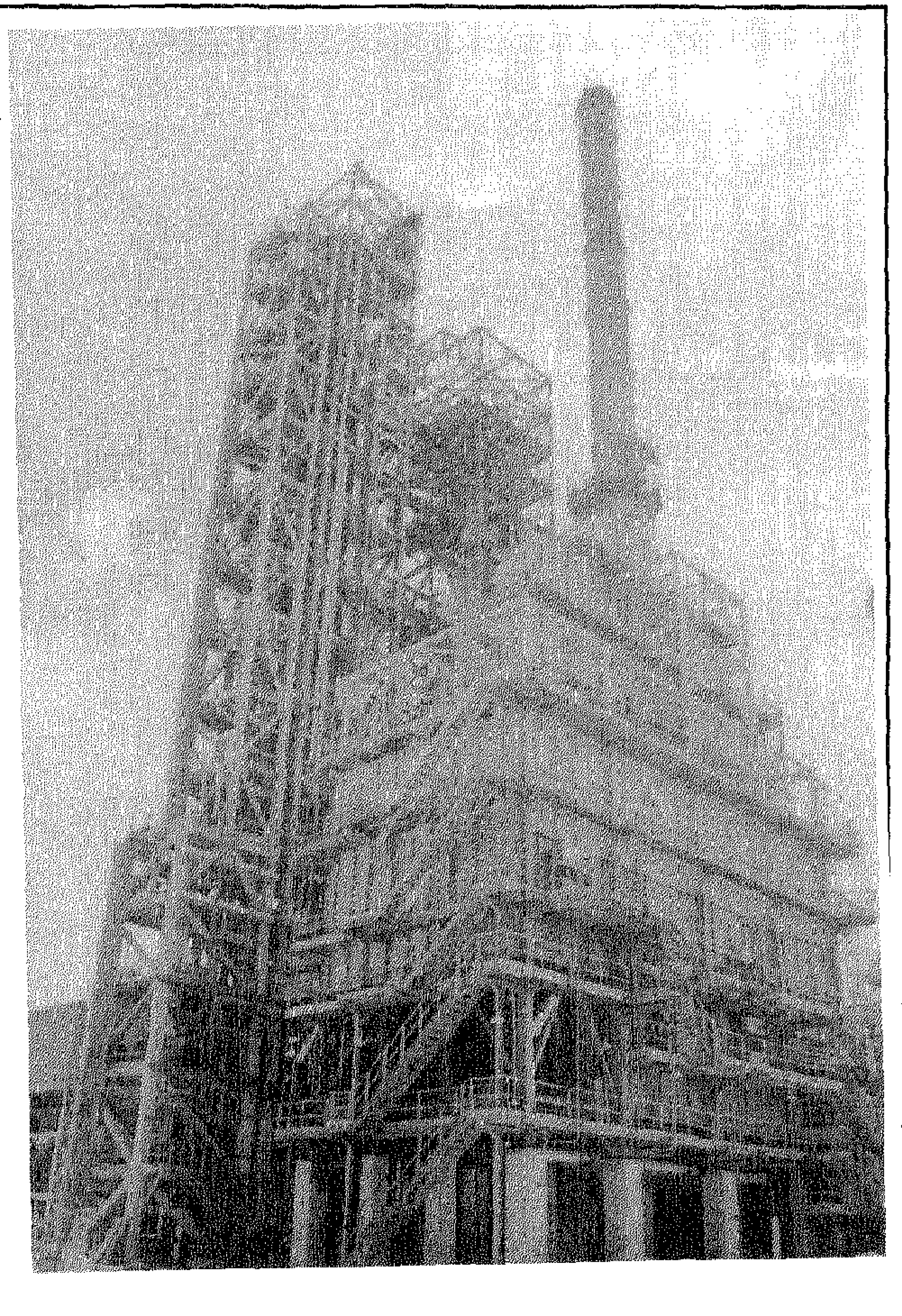
تأسست شركة الاسكندرية الوطنية للتكرير والبتروكيماويات " انربك " عام ١٩٩٩ كشركة مساهمة مصرية طبقا و بأحدث التصميمات العالمية من خلال شركة UOP الأمريكية صاحبة الرخصة .

وتعتبر انربك إحدى الشركات الرائدة فى انتاج البنزين ٩٥ الاوكتين والخالى من الاضافات الضارة بالبيئة كذلك تقوم الشركة بانتاج بنزين ٩٢ اوكتين والذى يعد نوعية جديدة لوقود السيارات حيث انه مصنع طبقا للمواصفات العالمية مما يؤدى الى توفير استهلاك الوقود وزيادة كفاءة وطول العمر الافتراضى للمحرك وتخفيض تكلفة الصيانة .

وقد بلغ الانتاج من البنزين والبوتاجاز والهيدروجين ٧٥٦ الف طن خلال العام المالى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وتم توجيه بالكامل الى السوق المحلى .

هذا وقد احتلت شركة انربك موقعا متميزا على خريطة القياسات العالمية حيث تم حصولها على شهادات الايزو الثلاث ٩٠٠١ لسنة ٢٠٠٢ والخاصة بمعايير الجودة الشاملة لله١٨٠٠١ لسنة ١٩٩٩ والخاصة نظام السلامة والصحة المهنية لله ١٤٠٠١ لسنة ٢٠٠٤ والخاصة بتنفيذ نظام الادارة البيئية .

كما تولى شركة انربك انظمة السلامة والصحة المهنية اولوية كبرى الامر الذى ادى الى اتمام اكثر من ٨ مليون ساعة عمل دون تسجيل حوادث مهنية او حوادث جسيمة .



و فى اطار المشروعات المستقبلية وسعيا لمزيد من النمو الاقتصادى للشركة فانه يجرى حاليا دراسة انشاء وحدة هدرجة جديدة بهدف زيادة انتاج البنزين بكمية اضافية قدرها ٤٠٠ الف طن سنويا اضافة الى ذلك يتم حاليا الاعداد لتشغيل ثلاث مستودعات سعة ٤٥ الف طن لزيادة الطاقة التخزينية للشركة

وحرصا من الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين فان الشركة تولى الانشطة الاجتماعية والثقافية اهتماما بالغا وذلك من خلال مختلف الانشطة مثل اقامة حفلات التكريم للمتميزين وتوفير الرعاية الصحية للعاملين واسرهم وتنظيم رحلات ترفيهية ومصيفية خلال العام بجانب رحلات الحج والعمرة كما ادى اهتمام الشركة بالنشاط الرياضى الى حصول الشركة فريق الشركة لكرة القدم الخماسية وكرة السلة على المركز الاول لبطولة غرب الدلتا للشركات عام ٢٠٠٧ وكذلك حصول فريق كرة السلة على المركز الاول فى تصفيات منطقة غرب الدلتا لعام ٢٠٠٨ المؤهلة لبطولة الجمهورية للشركات .



الشركة القابضة للنقل البحري و البري

شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع

- يحقق الموقع العبقرى لميناء بورسعيد على المدخل الشمالى لقناة السويس عنصراً فريداً وجاذباً للخطوط الملاحية العالمية نظراً لتحقيقه كسباً إقتصادياً كون زاوية إنحراف الميناء (صفر) مما يحقق وفراً فى التكلفة يقدر بـ ٢,٥$ للحاوية الواحدة.
- حققت الشركة حجم تداول قدره ١٠٤١٣٨٨ حاوية مكافئة للعام الميلادى ٢٠٠٧ مقابل ١٠١١١٢٦ حاوية مكافئة للعام الميلادى ٢٠٠٦ بمعدل نمو قدره ٣٪.
- قفز تصنيف الميناء عالمياً فى مجال حجم تداول الحاويات من المركز الستين عام ٢٠٠٦ إلى المركز الخامس والثلاثين عام ٢٠٠٧.

نشاط تداول الحاويات

- ساحات الحاويات ٤٦٧١٣٠ م٢.
- الطاقة النظرية السنوية ٨٠٠٠٠٠ حاوية مكافئة.
- مساحة المخزن المشترك ٦٠٠٠ م٢.
- إنتاجية الرصيف ١١٥٨ حاوية /متر/رصيف.
- معدل التداول ٢٥حاوية/ساعة/ونش.
- المعدات :

٩ ونش رصيف عملاق.
٢ ونش رصيف متحرك.
٩ ونش ساحة عملاق.
٣٤ ونش ساحة تلسكوبى.
٤٧ جرار موانئ بالمقطورة.

صيانة وإصلاح الحاويات

- تمتلك الشركة ورشة متخصصة فى صيانة و إصلاح الحاويات تقوم بصيانة و إصلاح الحاويات وفقاً للمقاييس العالمية بمعرفة مهندسين متخصصين حاصلين على شهادة (IICL)الدولية.
- كما يمكن أن تقوم الورشة بغسل و تنظيف الحاويات
- تبلغ طاقة الورشة ٦٠٠ حاوية شهرياً

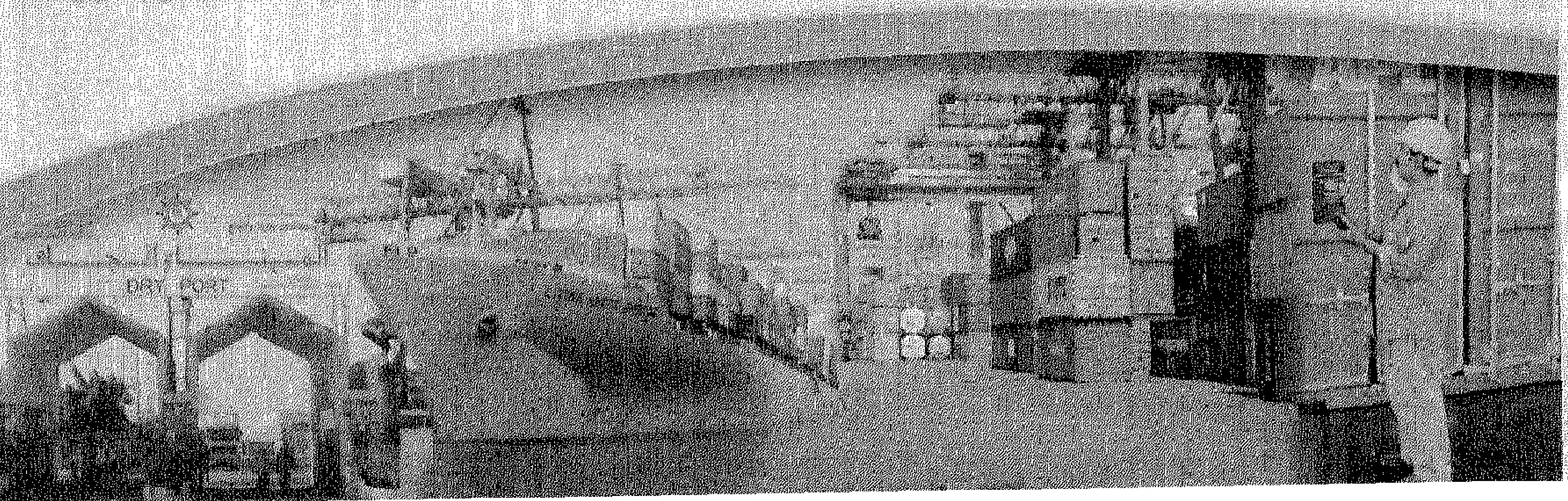
WEB: www.psccHc.com
E-MAIL:info@psccHc.com

الميناء الجاف

- يقع على مساحة ٥٠٠٠٠م٢ بمدينة العاشرمن رمضان.
- طاقة المحطة ٦٠٠٠حاوية مكافئة.
- مساحة المخزن المشترك ٢٠٠٠م٢.

تقاطع شارعى مصطفى كامل وعرابى مبنى هيئة ميناء بورسعيد الدور السادس
☎ ٣٢٣٧١٥١ - ٠٦٦٣٢٢٥٨٦٤ فاكس ٠٦٦٣٢٢٠٤١٩

رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب
لواء بحرى/ محمد جلال ياسين





تلبية للدعوة الموجهة للدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز لزيارة مستشفى سرطان الأطفال (٥٧٣٥٧) قام وفد من الجهاز مؤخرا بزيارة المستشفى للتعرف على الوجه الحقيقى للمستشفى حيث تعتبر نموذج فريد فى الوطن العربى لعلاج سرطان الأطفال.

ومن قبيل المصادفة أن يكون فى نفس الزيارة مع وفد الجهاز اللواء منير ثابت رئيس اللجنة الأوليمبية ... وقد استقبل الوفد الدكتور شريف أبو النجا مدير المستشفى .

وفى بداية الزيارة قام الدكتور شريف أبو النجا لتعريف بمراحل إنشاء المستشفى والصعوبات التى واجهتهم فى البداية ... وأشار إلى أن السيدة سوزان مبارك قدمت كل الدعم للمستشفى حتى أصبحت على مستوى يضارع أحدث المستشفيات فى العالم بكل ما تحتويه من معدات طبية أو تجهيزات حديثة قد لاتتوافر مثيلها فى الشرق الأوسط وذلك بهدف علاج أطفال مصر والعالم العربى من السرطان .

وتبين من خلال الجولة أن يقدم خدمات لكافة المواطنين بكل من المستويات ونفى مدير المستشفى نفيا باتا بأن تكون هناك واسطة أو محسوبية للعلاج فى المستشفى بل يدخلها كل من يستحق العلاج ، والعلاج بالكامل بالمجان يعتمد على التبرعات والهبات والمساعدات من كافة المواطنين والجهات الداخلية والخارجية وقد دعا من خلال اللقاء إلى تبرع العاملين بالجهاز للمستشفى حتى ولو بجنيه واحد شهريا كصدقة جارية وقد عرض مدير المستشفى أنه يمكن قبول المساهمة و التبرعات سواء الشخصية أو من خلال الجهات .

كما أن المستشفى تعانى من نقص عملية التبرع بالدم لدرجة أن المستشفى تغطى النقص من خلال تبرع العاملين بالمستشفى وبعض الكليات العسكرية .

ولقيام المستشفى بدور فعال تطوير الخدمة الطبية فى الشرق الأوسط سوف يتم إنشاء أكاديمية للتدريب على إدارة المستشفيات برعاية السيد سوزان مبارك لتدريب الفنيين من مصر والدول العربية على كيفية إدارة المستشفيات وتقديم الخدمات الطبية والفنية و " المجلة " تدعو الجميع إلى تقديم يد العون إلى كل عمل يساهم فى تخفيف الآلام عن من لا يملكون قيمة العلاج .



إرشادات تطبيقية فى تنظيم الأجهزة والعناصر

النمطية بوحدات الجهاز الإدارى للدولة

يعتبر الهيكل التنظيمى أحد الوسائل الى تحقق المنظمات المختلفة أهدافها من خلاله ، حيث أن الهيكل التنظيمى يتضمن كافة التقسيمات المكونة للمنظمة وعلاقاتها المتبادلة ، كما يحدد نطاق الاشراف والتبعية وخطوط الاتصال والسلطة بين هذه التقسيمات .

وقد الزم القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة فى المادة الثامنة منه الوحدات المختلفة بأن تضع هيكلا تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وبالرغم من الاختلاف والتفاوت فى الشكل التنظيمى والاختصاصات من منظمة لأخرى الآن هناك تقسيمات وعناصر نمطية يلزم توافرها فى كافة الهياكل التنظيمية وتختص بمهام وواجبات يحكمها قدر كبير من التشابه بمراعاة إدخال الاضافات والتعديلات التى تحتمها طبيعة أعمال المنظمة والظروف إلى تمارس من خلالها تحقيق أهدافها .

ويمكن تصنيفها فى مجموعتين وهما :-

أولا : العناصر الاستشارية والرقابية :-

وهى مجموعة العناصر التى تتعاون الإدارة العليا فى قيادة أعمال المنظمة والسيطرة على حسن سير وانتظام كافة الانشطة التى تمارسها وهى على سبيل المثال : الشئون القانونية / خدمة المواطنين / العلاقات العامة / التنظيم والإدارة / مكاتب المتابعة / التخطيط ومتابعة الخطة / مراكز المعلومات والتوثيق / الامن / وحدة تحليل تقارير الجهاز المركزى للمحاسبات / الاحصاءات المركزية / المكتب الفنى / التفتيش المالى والإدارى .

ثانيا : العناصر المعاونة :-

وهى التى تقوم على تقديم التسهيلات والمساعدات التى تتيح للمنظمة آن تقوم بتحقيق أهدافها بطريقة أقتصادية وسهلة وفعالة وهى على سبيل المثال : الشئون المالية وتقسيماتها الفرعية / الشئون الإدارية وتقسيماتها الفرعية / شئون العاملين وتقسيماتها الفرعية .

وفيما يلى بعض الارشادات التطبيقية فى تنظيم هذه العناصر النمطية :-

١- تتبع كافة الوحدات الاستشارية والرقابية لرئيس المنظمة مباشرة لمعاونته وتقديم المشورة عند اتخاذ القرارات الا آن الامر يتطلب وجود تقسيم بمسمى شئون مكتب الرئيس فى الحالات الاتية : -

أ - زيادة عدد التقسيمات الاستشارية والرقابية بالمنظمة عن (١٠) وحدات واتساع نطاق أشرافه بحيث يزيد عدد التقسيمات الرئيسية التابعة له عن (٥) تقسيمات رئيسية .

ب - إذا كان رئيس المنظمة غير متفرغ ويشغل منصب سياسي أو كان يشرف على أكثر من وحدة إدارية واحدة .

٢- تتكون وحدة الشئون القانونية بالمنظمة كما يلي :-

أ - إذا كانت قمة نشاط الشئون القانونية بمستوى إدارة مركزية تتكون من التقسيمات التالية :

- القضايا ويضم (القضاء المدني والتجاري ، القضاء الإداري ، الحجز الإداري)
- التحقيقات
- الفتاوى والشكاوى والتظلمات ويضم (الفتاوى ، الشكاوى والتظلمات)
- العقود واللوائح ويضم (العقود والاتفاقيات ، اللوائح والقرارات)

ب- إذا كانت قمة الشئون القانونية بمستوى إدارة عامة فتتكون من التقسيمات التالية :-

- القضايا
- التحقيقات
- الفتاوى والتظلمات
- العقود واللوائح

أما في حالة وجود فروع أو مناطق فيكتفي بإنشاء تقسيم للتحقيقات بكل منها مع ممارسة باقي أنشطة الشئون القانونية مركزيا على أن يتبع تقسيم التحقيقات رئيس الفرع أو المنطقة إداريا وتقسيم الشئون القانونية فنياً .



■ اعداد : فايزة لبيب محمود
■ رئيس إدارة مركزية بالجهاز

٣- ممارسة أنشطة خدمة المواطنين من خلال تقسيم رئيسي بدون تقسيمات أدنى أو من خلال تقسيم رئيسي يتبعه تقسيمان أدنى بمسمى الشكاوى ، الاستعلامات وذلك وفقا لحجم العمل بكل من هذين المجالين (الشكاوى / الاستعلامات) بالوحدة الإدارية .

٤- تبعية نشاط العلاقات العامة لرئيس الوحدة أو لشئون مكتبه كأحد التقسيمات الاستشارية والذي يهدف إلى تعريف الجمهور الخارجي بنشاط الوحدة الإدارية وقياس اتجاهات الرأي العام داخل المنظمة وخارجها على أن تمارس هذه الأنشطة من خلال تقسيم رئيسي للعلاقات العامة بدون تقسيمات آدني او من خلال هذا التقسيم على ان يتبعه تقسيمين فرعيين بمسمى :-

أ - الدراسات الإعلامية

ب - الاتصالات والخدمات الإعلامية .

على ان يمارس تقسيم الدراسات الإعلامية الاختصاصات التالية : -

- قياس اتجاهات رأى عام جماهير المنظمة الداخلية (العاملين بها) والخارجية (المتعاملين معها) .
- أعداد الدراسات في هذا الشأن وعرضها على السلطة المختصة .

ويمارس تقسيم الاتصالات والخدمات الإعلامية الاختصاصات التالية :

- أعداد النشرات والملصقات والكتيبات .
- تنظيم الاتصال بالصحافة ووسائل الأعلام والنشر .
- تنظيم الندوات والمؤتمرات والزيارات واستقبال الوفود .

٥- ممارسة نشاط التنظيم والإدارة من خلال عناصر وظيفية حيث أن الأعمال المنوطة بهذا النشاط تتم تباعا وعلى مراحل تبدأ بتبسيط الإجراءات وعلى ضوءها يتم وضع الهيكل التنظيمي الذي يترجم إلى هيكل وظيفيي من خلال ترتيب الوظائف ثم يتم وضع معدلات الأداء والمقررات الوظيفية اللازمة للعمل وفقا للهيكل التنظيمي والوظيفي الأمر الذي يؤدى إلى عدم استغراق الفترة الزمنية الواحدة (سنة مثلا) لنشاط نوعى معين

ونظراً للطبيعة الموسمية لهذه الأنشطة وتكامل أنشطة التنظيم والإدارة ومـا تحتاجه من الخبرة المتنوعة في كافة الجوانب خاصة وأن القرار الجمهوري رقم ٣٣ لسنة ٧٧ بشأن أعادة تنظيم وحدات التنظيم والإدارة لم ينص على وجود تقسيمات فرعية وأنما وردت كأنشطة تمارس من خلال التقسيم الرئيسي . لذا يمكن الاكتفاء بعناصر وظيفية في وحدة التنظيم والإدارة لتحقيق أكبر قدر من المرونة ٠

٦- ممارسة أنشطة مكاتب المتابعة والتي تختص بأعمال المتابعة اليومية لموضوعات العمل الجارية بالمنظمة من خلال تقسيم يتبع رئيس الوحدة وذلك تطبيقاً للقرار الجمهوري ٦٢٥ لسنة ٨١ بشأن أنشاء مكاتب للمتابعة بوحدات الجهاز الإداري للدولة ٠

٧- ممارسة نشاط التخطيط ومتابعة الخطة من خلال تقسيم تنظيمي واحد وذلك لتكاملهما فى وضع خطة المنظمة ثم متابعة تنفيذها على أن يمارس تقسيم التخطيط ومتابعة الخطة الاختصاصات التالية :

- اقتراح خطة الجهة بما يتمشى مع السياسة العامة للدولة وعرضها على وزارة التخطيط ٠ - توزيع الخطة على الإدارات المختلفة وتحديد التوقيتات اللازمة لإنجازها ٠

- متابعة تنفيذ خطة الجهة وموافاة وزارة التخطيط بتقارير المتابعة ٠

- تقديم الاقتراحات التي تساعد على تلافى أسباب القصور فى تنفيذ الخطة ٠

- إجراء التعديلات بالخطة طبقاً لنتائج المتابعة المرحلية لها وأبلاغ وزارة التخطيط بها ٠

٨- تطبيق الكتاب الدوري ١٠ لسنة ٩٢ بشأن تنظيم مراكز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار وتقسيماته الفرعية مع مراعاة عدم الموافقة على استحداث مراكز للمعلومات بمديريات الخدمات اكتفاء بمراكز المعلومات الموجودة بدواوين عموم المحافظات مع إمكانية دراسة استحداث وحدة للحاسب الآلي أو الإحصاء في حالة الحاجة وكبر حجم النشاط بمديرية الخدمة ٠

٩- ممارسة نشاط الأمن من خلال تقسيم رئيسي بدون تقسيمات أدنى او من خلال تقسيم رئيسي يتبعه تقسيمان أدنى بمسمى :

- آمن الأفراد والمنشآت

- آمن المعلومات ووسائل الاتصال وذلك وفقا لحجم العمل بالمنظمة

مع مراعاة الموافقة على استحداث تقسيم للأمن بمديريات الخدمات بالمحافظات فى حالة استقلال مبنى المديرية أما في حالة وجود مديرية الخدمة بمبنى المحافظة أو وجود عدة مديريات في مبنى واحد فانه يكتفي بوحدة أمن واحدة لحراسة المبنى ٠

١٠- ممارسة نشاط وحدة تحليل تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات من خلال وحدة للتفتيش المالي والإداري حيث ان أحد اختصاصات وحدة التفتيش المالي والإداري هي تلقى تقارير ومناقصات واستجوابات الأجهزة الرقابية ودراستها واعداد الردود عليها وابلاغها ومتابعتها ٠

وذلك حتى تتكامل العملية الرقابية من خلال تقسيم تنظيمي واحد ٠

١١- ممارسة نشاط الإحصاءات المركزية من خلال تقسيم يتبع رئيس الوحدة أو شئون مكتبه أداريا ويتبع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فنيا وذلك تطبيقا لما ورد بالمادة (١٤) من القرار الجمهوري رقم ٢٩١٥ لسنة ٦٤ بشأن إنشاء وتنظيم الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٠

١٢- يتولى المكتب الفني الاختصاصات التالية :

- دراسة الموضوعات التي ترد من الجهات المختلفة واعداد التقارير لها وعرضها على الرئيس .

- أعداد الموضوعات والبحوث الواردة من الإدارات المختلفة للعرض على الرئيس بعد مراجعتها وإبداء الرأي الفني فيها ٠

- أعداد ومراجعة الخطابات التي توقع من الرئيس والموجهة لجهات خارجية ٠

- إعداد ومراجعة قرارات رئيس الوحدة قبل الاعتماد والإصدار ٠

- تنفيذ تأشيرات رئيس الجهة نحو اتخاذ إجراءات محددة في بعض الموضوعات ٠

- تقديم الاقتراحات لتطوير أساليب العمل بأنشطة الجهة وعرض البدائل التي تعمل على المشكلات المرتبطة بمجال عمل الجهة على الرئيس لإصدار التعليمات بتنفيذها ٠

١٣- تحديد تبعية تقسيم التفتيش المالي والإداري لرئيس الوحدة مباشرة أولتقسيم شئون مكتبة وذلك تحقيقا لمبدأ أحكام الرقابة ٠

١٤- تحديد تبعية مراقبة المخزون السلعي لرئيس وحدة الشئون المالية والإدارية وذلك للتخفيف من عبء العمل سواء لرئيس المنظمة أو لشئون مكتبه وآحكاما للرقابة ٠

١٥- تقسيمات الشئون المالية فى الوحدات الإدارية على النحو التالي :

أ - الموازنة والتكاليف

ب - المراجعة المستندية والحسابات

جـ- المشتريات والمخازن

د- الخزينة

١٦- تقسيمات الشئون المالية فى الوحدات الإدارية على النحو التالي :

أ - السكرتارية والمحفوظات ٠

ب - الخدمات الداخلية ٠

ج- شئون المقر ٠

د- شئون العاملين ٠

وفى حالة كبر حجم الوحدة الإدارية يمكن فصل نشاط شئون العاملين بتقسيماته الفرعية ليتبع رئيس وحدة الشئون المالية والإدارية على أن تكون تقسيماته على النحو التالي :

أ - حقوق ومزايا العاملين ٠

ب - موازنة الوظائف والحركة الوظيفية ٠

ويمكن في حالة محدودية حجم العمل دمج هذين التقسيمن في تقسيم واحد بمسمى (شئون الخدمة) ٠

جـ- الاستحقاقات ٠

د- التأمينات والمعاشات ٠

هـ- وثائق الخدمة ٠

و- رعاية العاملين ٠

مع مراعاة أنه يمكن دمج بعض الأنشطة تمشيا مع حجم العمل بالوحدة والأهمية النسبية لكل من هذه الأنشطة ٠

للعامل ٤١ نوع من الاجازات .....!

متى يستحق العامل أجازة خاص

اشارت المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأن العامل " يستحق إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات فى الحالات الاتية :

(١) لأداء فريضه الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .

(٢) للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة إعمال وظيفته للمدة التى يحددها .

ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه . إجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد أصابة العمل والتعويض المستحق .

الأصل أن الأجر مقابل العمل تلك كانت القاعدة الأصولية الراسخة منذ القدم وبمفهوم المخالفة لذلك فإن الأيام التى لا يقوم العامل فيها بعمل فعلى لا يستحق عنها أجراً إلا أن تلك القاعدة ثبت بالدليل العملى أن لها آثارا سلبية تصطدم مع الصالح العام لجهة العمل ذاتها وتلافيا لتلك الآثار السلبية أجاز المشرع للعامل استثناء من هذا الأصل التغيب عن العمل بإجازة منه تحقيقا للمصلحة العامة التى هى المدخل الرئيسى الذى بسببها تدخل المشرع وقرر للعامل أيا كان مستواه الوظيفى الحق فى بعض الأنواع من الأجازات التى قد تختلف من عامل إلى أخر على حسب قيام مناط استحقاق الأجازة فى حقه من عدمه وهذه المصلحة العامة نخلص فى مراعاة التوفيق دائما وبقدر الاستطاعة بين مختلف الاعتبارات من أجل صالح العمل وصالح العامل أولا وأخيراً .

فالمصلحة العامة هنا معيارها التوفيق بين تلك المصلحتين موازنا بذلك بين حق جهة العمل فى تنظيم الاجازة ولو اقتضاها ذلك تقصير الاجازة السنوية ، وتأجيلها أو قطعها وبين حق العامل فى أن يحصل وجوبا على مدة من الاجازة السنوية لا تقل عن ستة أيام سنويا وهو حق مقرر لمصلحته .. له أن يحصل عليه وجوبا وله ألا يحصل عليه ، وذلك ضمانا لراحته البدنية والنفسية واستجماعا لقواه التى يستعين بها على أداء العمل وفقا لطبيعته بصورة أفضل ونشاط أعلى . ولضمان هذه المصلحة العامة حمل المشرع العامل على استنفاد أجازته الاعتيادية عينا وألا يتخذها موطنا لحقوق مالية يطلبها بقدر ما قد يكون تراكم بفعله من مددها فاشترط ألا تزيد مدة الرصيد الذى يكون حقا ماليا بأية حال على أربعة أشهر فلا يستحق على ما يزيد على تلك المدة من الرصيد أية حقوق مالية حتى لا يتكالب العامل على العمل بهدف تكوين رصيد يكون عائدا ماليا فيصبح على مر الأيام كالآلة التى تلف تروسها دون صيانة فيخسر نفسه وتخسره جهة عمله فينخفض معدل أدائه وتهوى إنتاجيته ويزداد هنا الانحدار كلما استمر فى العمل دون راحة أو أجازة وكان الإطار العام الذى يبين ذلك ما تضمنه نص المادة ٦٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى ينص على " تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقررة ووفقا للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة " .

وحق العامل فى الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية . بما فى ذلك تمتعه بالأجر العادل دون تمييز . لا يتعلق بقيمة العمل لا ينفصل عن حقه فى ضمان حياة ملائمة لأسرته ، وفى أن تكون أوضاع العمل كافلة لسلامته وصحته ويدخل فى ذلك بوجه خاص حقه فى الحصول على الأجازات بمختلف أنواعها بل وواجبة فى الانتفاع بها باعتبار أن النهوض بالعمل يقتضيها ولأنها تصون قواه وتكفل حيويتها فهى تؤكد حق العامل فى أن يستعيد طاقاته وقدراته التى استنزفها العمل صونا للقوة البشرية الانتاجية من أن تصير بدداً ، فالمشرع فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استهدف تحقيق مصلحة عامة متخذا من النصوص القانونية سبيلا إليها غايته تحقيق التوازن بين الحقين حق العامل فى الحصول على أجازاته وحق جهة العمل فى ألا يكون استخدام هذه الأجازات ضارا بمصلحتها مؤديا على اضطراب شئونها وعلى ضوء هذا التوازن وفى حدوده ، نظم المشرع الحق فى الأجازات فالأجازة هى تلك المدة التى يسمح نظام العاملين بالتغيب عن العمل خلالها ولا تخرج الأجازات عن الآتى :

يجب على الموظف ألا يتخذ الاجازة الاعتيادية موطنا لحقوق مالية

١ - أجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات الأسبوعية ويجوز تشغيل العامل خلالها بأجر كامل أو يمنح أياما عوضا عنها .

٢ - أجازة عارضة بأجر كامل .

٣ - أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل تتراوح بين ١٥ يوماً و٢١ يوما و٣٠ يوما وأخيرا ٤٥ يوما فى السنة ويجوز مدها للعاملين فى المناطق النائية أو إذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

٤ - أجازة مرضية عن كل ٣ سنوات تقضى بالخدمة وتتراوح بين أجر كامل و٧٥٪ من الأساسى و٥٠٪ ، ٧٥٪ من الأساسى وبدون أجر .

٥ - أجازة استثنائية للأمراض المزمنة يستحق عنها تعويضا عن أجره الأساسى وأجره المتغير الذى كان يصرفه فى السنة السابقة على مرضة .

٦ - أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة .

٧ - أجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

٨ - أجازة بدون مرتب للعامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا فى أيام الامتحان الفعلية .

٩ - أجازة بدون مرتب لرعاية الطفل على أن تتحمل الجهة الإدارية اشتراكات التأمين أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب والطفل هو من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة (م٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦) .

١٠ - الحق للأم العاملة فى ساعة رضاعة بدون أى تخفيض فى الأجر خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع (قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ مادة ٧١ منه) .

١١ - أجازة خاصة بأجر كامل لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال الحياة الوظيفية .

١٢ - أجازة خاصة بأجر كامل للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة الوظيفية .

١٣ - أجازة خاصة بأجر كامل للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة

ـة بأجر كامل ؟

أعمال وظيفته .

١٤ - أجازة خاصة للعامل الذى يصاب بأصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة علاجه (تعويض عن أجره الشامل) .

١٥ - أجازة للمرأة العاملة بنصف الأجر .

١٦ - عدم استحقاق أى نوع من الأجازات للمجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

١٧ - انقطاع العامل بدون إذن يؤدى إلى الحرمان من الأجر عن مدة الغياب ويجوز حساب مدة الانقطاع من الأجازات الاعتيادية ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

١٨ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين .

هذا ، وسنوضح كافة أنواع الأجازات السابق الإشارة إليها من خلال النصوص والقواعد المتعلقة بتنظيم كل نوع منها ثم أهم المشاكل العملية التى أثيرت بشأن تطبيق تلك النصوص وأهم الآراء والفتاوى المستقرة بشأنها مدعمين ذلك بحالات عملية وأمثلة تطبيقية فى كل نوع منها وذلك عليا لتفصيل الآتى :

المبادئ العامة التى تحكم الأجازات عموما :

أ) عدم جواز منح آية أجازات قبل استلام العمل .

ب) استحقاق الأجازة فى أى وقت من السنة الميلادية .

ج) السنة الميلادية أساس حساب الأجازات ما عدا المرضية .

د) لا يجوز أن ترد أجازة على أجازة .

هـ) تحديد الأجازات قانونا على سبيل الحصر .

و) ضوابط الترخيص بهذه الأجازة التى لم يتضمنها القانون تحددها السلطة المختصة .

ز) غياب العامل فى غير أجازة يعتبر انقطاعا عن العمل .

المبدآن (أ ، ب) : تضمنهما كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٣ بشأن بعض الضوابط المنظمة للأجازات والمذاع به ما انتهت إليه الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٣/٢/١٦ على الوجه الآتى :

عدم جواز النظر فى منح العامل المعين أية أجازات قبل تسلمه العمل خلال المهلة المقررة بالمادة ٢٤ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون وأنه بفوات تلك المهلة يعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة .

يستحق العامل أجازته المقررة فى آى وقت من السنة الميلادية دون ربطها بأن يقضى فى عمله المدة المقررة لها هذه الأجازة لأن المرجع فى المنح هو سنة الخدمة القانونية وليست سنة العمل الفعلى .

(لا يسرى المبدأ السابق إلا على الأجازات العارضة والاعتيادية فقط) .

المبدأ (د) تضمنته فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ١٠٩ بتاريخ ١٩٩٦/١٢/١٣ ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦ وكانت بخصوص احد العاملين تواجد فى أجازة مرضية لمدة أكثر من سنة فأثير التساؤل عن مدى جواز منحه لأجازة اعتيادية عن فترة وجوده فى أجازة مرضية او أصابة عمل لمدة سنة أو أكثر فانتهت إلى عدم أحقية العامل المذكور لأجازة اعتيادية عن فترة وجوده فى أجازة مرضية أو أصابة عمل لمدة سنة أو أكثر وما انتهت إليه هذه الفتوى يتفق مع مبدأ عدم جواز أن ترد الأجازة على أجازة ويتفق مع افتائها السابق بجلسة ١٩٨٤/١١/٢٨ وجلسة ١٩٨٨/١١/١١ مع فتوى إدارة الفتوى لوزارتى التعمير والإسكان رقم ٦٠٦ فى ١٩٨٦/٢/١٧ ويعتبر ذلك عدولاً عما سبق لذات الجمعية ان انتهت إليه فى افتائها لجلسة ٩٠/١٢/١٩ وجلسة ١٩٩٢/١/٥ حيث كان هذا الافتاء الذى عدل عنه يجيز حصول العامل على أجازة اعتيادية عن المدة التى كان فيها فى أجازة مرضية واستندت إلى أن لكل من الأجازات طبيعتها واستقلالها بشروطها ومدتها ولا تحجب أى منها الأخرى أو تسقط الحق فيها ولا تدخل مدة أيهما فى حساب مدة الأخرى ويكون الحصول على أى منها بمدته وبشروطه وحدوده لكن الجمعية عدلت عن ذلك بإفتائها الجديد بجلسة ١٩٩٦/١/٣ وقررت عدم جواز أن ترد أجازة على أجازة على أساس أن المشرع أورد تنظيما متكاملا للأجازات الاعتيادية والمرضية وغيرها عند توافر سبب منح أى منها وأن الاجازة الاعتيادية لا تستحق إلا بدوران الحول على العامل مؤديا عمله وهى مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل وهى لا تستحق إلا عن مدة عمل حددها القانون فلا يجوز منحها للعامل الحاصل على أجازة مرضية مدة السنة ذاتها وذلك لعدم توافر سبب استحقاقها فيه بعدم انخراطه فى العمل مدة الحول .

ومن جهة أخرى فإن الأصل ان تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب لأن الأسباب يستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعاصرة فى حال واحد وأن نتائجها وأن كانت قابلة منطقيا للتعدد الأسباب فهى لا تتعدد واقعيا ولا تتكاثر لأن تزاحمها يرد على زمان واحد فى حال واحد وأن النتيجة الواحدة تجزىء عن السبب الواحد ، كما تجزىء عن الأسباب المتعددة لأنها توفيها جميعا فلا يعود ثمه فضل وفاء بها بعد تحققها لذلك قيل من قبل أن الأجازة لا ترد على أجازة أخرى فالمستقر طبقا لهذا النهج أن أيام الجمع والأعياد وأيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللته أجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها .

المبدأ (ج) نصت عليه صراحة المادة ٧٥ من



■ اعداد : **مصطفى التهامى**

■ **مدير عام المكتب الفنى**

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت على الآتى " تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساس لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين " .

وبديهى انه لا ينطبق على الدورة المرضية التى تحسب على أساس كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة آى من تاريخ استلام العمل لنص المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما أن هذا المبدأ لا يعنى أن الأجازة لا تستحق كاملة إلا إذا قضى العامل فى عمله المدة المقررة لها هذه الأجازة .

أولا : حالات الترخيص بأجازة خاصة بأجر كامل للحج :

تنص المادة ٧١ بند ١ ، ٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على الآتى :

يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :

. لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية مهما تكررت مرات الحج وتسقط بانتهاء الخدمة دون استعمالها ولا يعوض عنها العامل بصرف أجر عوضا عنها فى حالة عدم استخدامها وهى أجازة وجوبية ليست لجهة الإدارة أى سلطة تقديرية فى منحها أو عدم منحها طالما ثبت أن العامل أتم إجراءات أداء تلك الفريضة .

وهى مقررة لشهر واحد فقط طوال حياة العامل الوظيفية ولا تحسب طبقا للنص ضمن أى نوع من أنواع الأجازات المقررة فى المواد السابقة ولا تخصم من رصيد أجازاته ويتقاضى عنها العامل أجره كاملا .

فإذا زادت مدة الحج عن شهر فإنه يمكن تسوية الزيادة من رصيد أجازات العامل أو ينظر فى حسابها أجازة بدون مرتب وفقا لتقدير الجهة الإدارية .

كما يلاحظ أن تلك الأجازة لا تستحق لأداء العمرة وهى خاصة بالمسلمين فقط ويجوز فى هاتين الحالتين الأخيرتين منح العامل أجازة خاصة بدون مرتب .

تطبيقات عملية :

ثار تساؤل بشأن مدى جواز حساب مدة الشهر المقررة للحج أجازة بأجر كامل ضمن الثلاثة الأشهر التى تم منحها لبعض العاملين أجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالسعودية خلال موسم الحج .

انتهى الرأى إلى جواز احتساب مدة الشهر أجازة حج بأجر كامل ضمن الثلاثة أشهر التى منحت أجازة بدون مرتب للعمل بالسعودية أثناء موسم الحج طالما أنها مقررة لمرة واحدة طوال حياة العامل الوظيفية وطالما أنها لم تتكرر مرة أخرى ذلك أن للعامل الحق فى أن يطلب أجازة حج مرة واحدة بمرتب كامل وأن مسألة سفره لأداء الفريضة .

ثار تساؤل عن مدى جواز منح العاملين المسيحيين أجازة لمدة شهر بأجر كامل لزيارة القدس طبقا لحكم المادة ٧١ على اعتبار أن عبارة أجازة الحج وردت عامة ومطلقة دون قيد ويستفيد منها المسلمون والمسيحيون طالما أن النص لم يقرر صراحة أنها أجازة حج للمسلمين فقط .

انتهى الرأى إلى عدم جواز ذلك باعتبار أن مدة الأجازة مقررة لأداء فريضة الحج للمسلمين فقط كما أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥٣/٧/١ حدد أيام الأعياد والعطلات المصرح فيها بالتغيب للموظفين والمستخدمين من اليهود والمسيحيين والتى تعتبر أجازة بأجر كامل (تطبيقا لنص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بسريانه) وليس من بين تلك الأيام أجازة لزيارة الأماكن المقدسة .

وانتهت الدراسة إلى أن الحج فريضة وأن تلك الأجازة مقررة لأدائها أعمالا لأحكام الدستور وأن الفريضة لا تكون إلا بالنسبة للمسلمين فقط حيث ورد النص القرآنى على ذلك (ولله على الناس حج البيت) والمقصود بالبيت هنا بيت الله الحرام بمكه المكرمة وارادة المشرع حينما اتجهت إلى أداء أجازة لمدة شهر بأجر كامل كانت متجهة إلى الحج بمعناها الإسلامى والذى لا يكون إلا للمسلمين فقط وفى توقيتات حددتها بالشريعة الإسلامية ذلك أن زيارة البيت الحرام فى غير هذه التوقيتات وهى ما تسمى شرعا (بالعمرة) لم يعتبرها الشرع الإسلامى حجاً وبالتالى لا يجوز منح أجازة لأداء العمرة لمدة الشهر المنصوص عليها فى القانون وإنما يحصل المسلم على أجازة اعتيادية من رصيد أجازاته لأداء هذه الزيارة وعليه فإن زيارة القدس بالنسبة للأخوة المسيحيين لا تعتبر حجا وإنما يسرى عليها ذات الحكم الخاص بالعمرة بالنسبة للمسلمين وهو حصول العامل على أجازة اعتيادية من رصيد أجازاته إذا ما رغب فى القيام بهذه الأجازة .

ثانيا : أجازة الوضع :

للعاملة الحق فى أجازة الوضع لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

كما تنص المادة ٧٠ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على الأتى :

للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق فى أجازة وضع مدتها ثلاثة اشهر بعد الوضع بأجر كامل وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها . أجازة الوضع مقررة للمرأة العاملة ولا تستحق إلا عن مدة الوضع التى حدثت أثناء الخدمة ومدتها ثلاثة اشهر من تاريخ واقعة الوضع وتتكرر بحد أقصى ثلاث مرات طوال الحياة الوظيفية للعاملة وهى مقررة كما ورد بالمذكرة الايضاحية لأسباب تتعلق بالأمومة التى كفلها الدستور ورعاية المراة العاملة بوجه خاص وفى حدود صالح العمل .

ولقد أثيرت فى تطبيق هذه المادة عدة تساؤلات هى :

١ - هل العبرة فى النص بعدد الأولاد أم بعدد المرات ؟

أثير التساؤل السابق بسبب طلب عاملة تلك الأجازة عن مولودها الخامس حيث أنها وضعت أولادها الأربعة السابقين أثناء أجازة خاصة لمرافقة الزوج لمدة ست سنوات وانتهى البحث إلى أن النص صريح فى أن تلك الأجازة مقررة عن ثلاث مرات دون أن يربط ذلك بعدد الأولاد وعلى ذلك تستحق العاملة أجازة الوضع عن الطفل الخامس إذا لم تكن قد استنفدت المرات الثلاث المشار إليها .

٢ - من هى الجهــــة التى تمنح تلك الأجازة للمنتدبة ؟

أجاب كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٠ عن هذا التساؤل استناداً إلى ما انتهت إليه اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٠/١/١٨ من أن المنتدبة تستحقها طبقا للنظام القانونى المطبق فى الجهة المتدبة إليها .. وذلك تأسيسا على أن المستقر عليه هو خضوع العامل المنتدب لكافة القواعد التى تطبقها الجهة المنتدب إليها فيما عدا الترقيات ، ومن هذه القواعد تلك المتعلقة بالأجازات وبالتالى يحق للجهة المنتدبة إليها العاملة منحها أجازة وضع وفقا للقانون الذى تطبقه باعتبار أن هذه الأجازة مرتبطة ومتعلقة بأعمال الندب .

٣ - لا تستحق إلا لثلاث مرات فإذا مات أحد الأولاد الممنوحة أجازة عنه فلا تستحق مرة إضافية بديلة إذا كانت قد حصلت عليها لثلاث مرات .

٤ - لا تستحق إلا لثلاث مرات طوال الحياة الوظيفية حتى لو كانت استحقت أجازة وضع عن طفل قبل العمل بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لأن النص مطلق فى هذا الخصوص .

٥ - لا تستحق أثناء الأجازة الخاصة إلا من تاريخ انهائها ولا يشترط حضورها (كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ٢٣ لسنة ١٩٨٥) فإذا تداخلت مدة من الوضع مع مدة من الأجازة الخاصة تستحق باقى المدة (فتوى الجمعية العمومية جلسة ٨٨/٥/١١) .

٦ - لا تستحق إلا من تاريخ استلام العمل فإذا كان الوضع قبل صدور قرار التعيين وقبل استلام العمل فلا تستحق (فتوى الجمعية العمومية جلسة ١٩٨٣/٢/١٦) .

٧ - تستحق أثناء فترة الاختبار حيث تسقط تلك الأجازة من فترة الاختبار وتستكمل تلك الفترة بعد العودة .

(حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية ٢٩ لسنة ١٦ق عليا بجلسة ١٩٧٣/١٢٨٥) .

٨ - إذا منحت العاملة أجازة وضع ثم توفى المولود هل يجوز تحويل تلك الأجازة إلى اعتيادية ثم مرضية من تاريخ القرار ؟

تستحق العاملة أجاز الوضع لواقعة الوضع وليست للمولود حيث صدر القرار صحيحا فأنه لا يجوز العدول عن هذا القرار ولو توفى المولود وتحسب هذه المرة أجازة وضع تعتبر مرة من المرات المقررة للعاملة .

٩ - هل يجوز منح أجازة وضع قبل إنهاء الأجـــازة الخاصة إذا حدث الوضع أثناءها ؟

لا يجوز تحويل الأجازة الخاصة إلى أجازة وضع وإنما يلزم إنهاء أجازتها الخاصة وبدء أجازة الوضع بتقديم طلب بذلك عن طريق زميل أو قريب أو وكيل وهذا لا يتطلب ضرورة العودة واستلام العمل إذ لا يوجد نص فى القانون يوجب عدم اتصال الأجازتين فالطلب لا يعدو إلا أن يكون طلبا بقطع الأجازة الخاصة ويجوز فى الحالة هذه منح أجازة الوضع من تاريخ الطلب وتمنح المدة المكملة (فتوى إدارة الفتوى لوزاراتى التعمير والإسكان رقم ٦٠٦ بتاريخ ١٩٨٦/٢/١٧) .

١٠ - تحسب على أنها ثلاثة أشهر وليس ٩٠ يوما ، حيث أن نص القانون صريح فى منح العاملة أجازة للوضع ومدتها ثلاثة اشهر وبالتالى تحسب هذه المدة بغض النظر عن عدد الأيام فى هذه الأشهر فى كل حالة على حدة ولو قصد المشرع منح العاملة ٩٠ يوما لنص على ذلك صراحة .

ثالثا : أجازة العامل المخالط لمريض بمرض معد :

تنص المادة ٣/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على استحقاق العامل أجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات الأخرى للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها .

هذه الأجازة مقررة لصالح العمل حتى لا تنقل العدوى إلى زملائه بجهة العمل وهذه الأجازة أيضا لا تحسب من رصيد العامل فى أى نوع من أنواع الأجازات وتمنح هذه الأجازة بناء على توصية المجلس الطبى المختص وللمدة التى يحددها لمنعه من مزاولة العمل فيها .

رابعا : الأجازات بسبب إصابة العمل :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على " ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه أجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد أصابة العمل والتعويض المستحق " .

المراجع :

- قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية
- كتاب العمل . فاروق أحمد ١٩٩٧



أهم إنجازات الهيئة

وتنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية فى برنامجه الانتخابى

تم ترقية عدد ٢٠٤ من العاملين بالهيئة الى الوظائف العليا وتسويق حالات عدد ٨ من الموظفين حاصلين علي مؤهلات اعلى اثناء الخدمة .

وتعيين عدد ٢٥٤ وعقد عمل اسهاماً من الهيئة فى حل مشاكل البطالة.

وتنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية فى تيسير اجراءات العمل وتبسيط الاجراءات .. قامت الهيئة بعمل وتبسيط اجراءات الحصول على الخدمة للمتعاملين من الجمهور وحصولها على شهادة الايزو ٩٠٠١ .

وتقوم الهيئة حاليا بالاعداد والتجهيز للحصول علي شهادة الايزو oshaz ١٨٠٠١.

تم تطوير إدارة الملاحة الجوية بخليج السويس بانشاء مشروع مراقبة حركة السفن بخليج السويس vtims.

زيادة امكانيات وقدرات الهيئة على نشر وإذاعة الإنذارات الملاحية بانشاء محطة سرابيوم لاذاعة الانذارات الملاحية.

مراقبة المساعدات الملاحية بادخال نظام المراقبة الاليكترونية عن بعد للمساعدة الملاحية بالبحر المتوسط وخليج لعقبة بدلا من نظام المراقبة التقلدية

الارتقاء بقدرات وامكانيات الهيئة على تجميع وتبادل المعلومات والبيانات مع مختلف جهات الاختصاص المحلية والاقليمية والدولية وذلك بانشاء مركز معلومات شئون السلامة البحرية

النهوض بمستوى الاداء الإدارى والخدمى بالهيئة وذلك بانشاء منظومة اليكترونية لتبادل المعلومات بين إدارات الهيئة.

الارتقاء بالمستوى الإدارى والتقنى للهيئة إلى المستويات الدولية بتنفيذ اتفاقية التوأمة مع الاتحاد الأوربى بما يرفع الاعتمادية للهيئة وجميع الوثائق الصادرة منها أمام جميع دول الاتحاد الأوربى والدول الاعضاء بالمنظمة الدولية البحرية.

توسيع دائرة الرقابة والسيطرة على السفن المصرية والأجنبية المتواجدة بالموانىء المصرية بانشاء وتطوير فروع الهيئة المنوط بها اجراءات تسفير السفن فى جميع موانىء الجمهورية باجمالى الفروع كالآتى «بورسعيد . دمياط . مرسى مطروح . سويس . الغردقة . سفاجا . نويبع . شرم الشيخ . الطور»

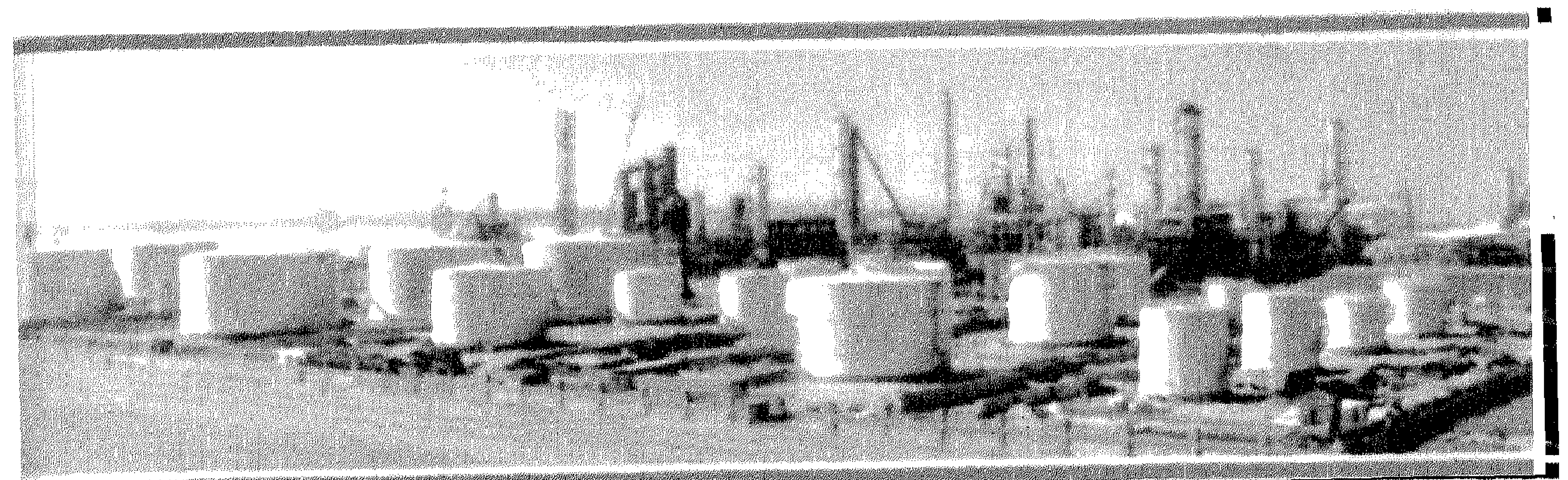
المشاركة فى دعم امكانيات البحث والانقاذ البحرى بالدولة بتدبير عدد ١٣ وحدة بحرية واقامة عدد ٤ مراكز بحث وانقاذ.

اقامة مشروع الشبكة الاقليمية المصرية لتحديد الموقع بالأقمار الصناعية باستخدام الأسلوب الفرقى dgps

الاسكندرية . باب جمرك(١) رقم بريدى : ٢١٥١٣ فاكس : ٤٨٧٥٦٣٣ تلكس : ٥٤٤٠٧ تليفون : بريد اليكترونى
Alexandria- Bad Gomrok (1) Postal code 21513 Fax : 4875633 Telex : 54407Tel : E- mail:

الشركة المصرية لإنتاج الألكيل بنزين الخطى





تأسست" إيلاب" في نوفمبر ٢٠٠٣ كشركة مساهمة مصرية خاضعة لأحكام قانون وحوافز الاستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧.

يساهم في الشركة كل من الشركة المصرية القابضة للبتروكيماويات والشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية وهيئة البترول وبنك الاستثمار القومي ووزارة المالية وشركة رويال للكيماويات بمبلغ إجمالي رأس المال المصدر ١٩٨ مليون دولار أمريكي.

تهدف الشركة إلى إنتاج ١٠٠ ألف طن سنوياً من مادة الألكيل بنزين الخطى LAB بهدف تغطية الاستهلاك المحلي بكمية ٤٠ ألف طن سنوياً وتصدير الفائض للخارج .

يعتبر منتج الألكيل بنزين الخطى المادة الخام الأساسية في إنتاج المنظفات الصناعية ،كما يدخل في العديد من الصناعات وكعامل مساعد في تنعيم الأقمشة وهو منتج عالي الجودة وغير ضار بالبيئة أو المستهلك وتم التعاقد على أن يبدأ الإنتاج في يوليو ٢٠٠٨ .

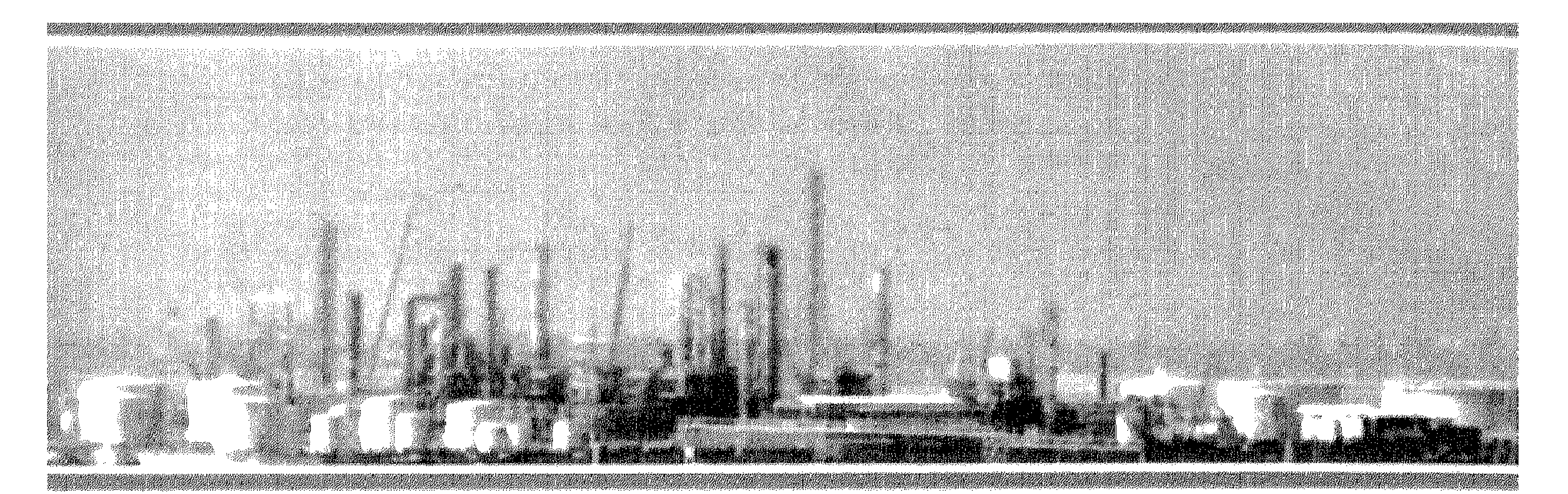
يعد هذا المشروع من أكبر المشروعات في الشرق الأوسط وافريقيا لإنتاج الألكيل بنزين الخطى باستخدام أحدث تكنولوجيا لإنتاج مادة غير ضارة بالبيئة وعالية الجودة

خطوات على الطريق

يعتبر مشروع إنتاج الالكيل بنزين هو أحد مشروعات المرحلة الأولى من الخطة القومية للبتروكيماويات ويعتبر نموذجاً يحتذى به للتعاون بين الشركات البترولية استناداً إلى الاستفادة من التسهيلات والمرافق المتاحة بالشركات البترولية بالمنطقة حيث يتم تنفيذ المشروع من خلال عقد العديد من الاتفاقيات مع :

- شركة الإسكندرية للبترول لتغذيته بوقود النفاثات والكيروسين واستقبال مواد التغذية و الرواجع .
- شركة العامرية للبترول لتغذيته بالكيروسين وتدريب العمالة الفنية
- شركة أنربك لتشغيل وحدة فصل الريفورمات وتغذية البنزول والهيدروجين والكهرباء ومعالجة المياه الحمضية.
- شركة جاسكو لتوريد الغاز الطبيعي كوقود لتشغيل الأفران والعلاج الطبي الخاص بالعاملين .
- شركة ايرليكيد لتوريد النيتروجين .
- شركة ميد واتر لتوريد المياه .
- الشركة القابضة للبتروكيماويات لتسويق منتج الـ LAB محلياً
- كما تم التعاقد مع شركة هلم الألمانية لتسويق منتج الـ LAB عالمياً .
- شركة ميدوم لتشغيل وصيانة مصنع إنتاج الالكيل بنزين الخطى LAB ولمدة ثلاث سنوات .

إيلاب من أكبر المشروعات فى الشرق الاوسط وأفريقيا



مجال أعمال شركة إيلاب

تقوم شركة إيلاب في عامها الأول من التشغيل بإدارة عقود التغذية من كيروسين ووقود نفاثات وبنزول وإدارة عقود الكهرباء والغاز والنيتروجين والمياه . وإدارة عقد تصدير منتج الـ LAB وإدارة عقود التسويق وإبرام عقود الخدمات وإدارتها وأعمال الأمن الصناعي وحماية البيئة.

موقف تقدم أعمال المشروع

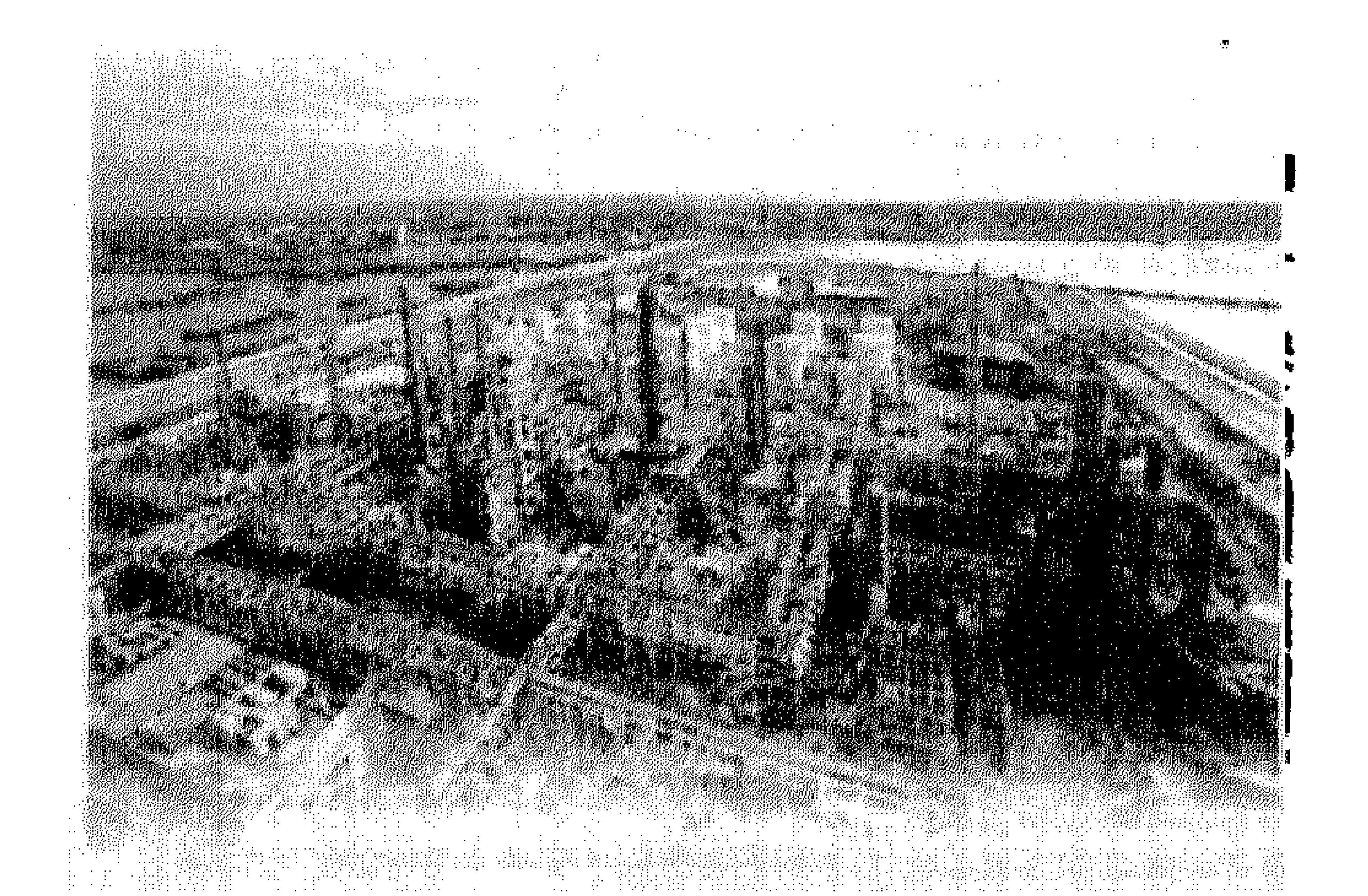
وقد أحرز المشروع تقدم في جميع المجالات الهندسية والتوريدات والإنشاءات وبلغت نسبة تقدم الأعمال الكلية للمشروع ٩٨ ٪ حتى منتصف مارس ٢٠٠٨ .

كما تقوم شركة إنبى بأعمال تصميمات المرافق . كما تقوم شركة بتروجيت بأعمال التركيبات والتوريدات تم توريد جميع المعدات الرئيسية من صاحب الرخصة شركة UOP وبلغت نسبة تقدم الأعمال ١٠٠٪ جارى الآن العمل في تجارب التشغيل و الخطط الانتهاء منها وبدء الإنتاج في شهر يونيو القادم إن شاء الله.

مجال السلامة و الصحة المهنية

التزمت الشركة بتطبيق أفضل النظم القياسية العالمية وفقاً للاشتراطات و القوانين المتعلقة بالمحافظة على البيئة و السلامة و الوقاية من الحريق في مرحلة التصميم و الإنشاء .

تقوم شركة GSE&C الكورية بأعمال (التصميم والتوريد وخدمات التركيب) .



إيلاب

نموذج للتكامل
بين الشركات البترولية

الإسكندرية : مجمع البترول - طريق الإسكندرية / القاهرة الصحروى
ت : ٠٣٢٠٢٠٢٦٢ - ٠٣٢٠٢١٩٣٧ - ٠٣٢٠٢٠٢٩٨ ف : ٠٣٢٠٢١٩٣٨
القاهرة : ١ أ عمارات النور - طريق النصر - مدينه نصر
ت : ٠٢٢٤١٤٤٩٤٩ ف : ٠١٠٣٤٠٣٧٧٧ - ٠١٠٣٤٠٢٥٧٧

المرأة العاملة

بدء من العدد "١١٩" من مجلة التنمية تم تخصيص هذا الباب لنشر كل ما يخص المرأة العاملة من كتب دورية وقوانين وقرارات إدارية كذلك نشر أحدث الأبحاث والإصدارات والمؤتمرات والندوات والمبادرات التى تهم المرأة العاملة لزيادة الوعى لديها ودفعها لتكون شريكا كاملا وفاعلاً أساسياً فى المجتمع .

وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز... فى نصف عام

فى إطار نشاط " وحدة تكافؤ الفرص " بالجهاز والتى أنشئت لتكون حلقة اتصال بين المجلس القومى للمرأة والجهاز . ومن منطلق إيمان الوحدة بدورها الهام فى تعزيز المشاركة من أجل دفع حركة المجتمع المصرى نحو المزيد من التقدم والإنجاز .

وفى إطار هدف الوحدة لنشر الوعى لدى العاملين والعاملات بالجهاز عن الدور الحيوى والهام الذى يلعبه " المجلس القومى للمرأة " وإستكمالا لسلسلة النشرات التى أصدرتها " وحدة تكافؤ الفرص " والتى يتم توزيعها على جميع العاملين بالجهاز .

فلقد قامت الوحدة بإصدار عدد ٣ نشرات خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٨ تناولت موضوعات شتى وهى :

١- نشرة عن " المرأة المصرية " وهى من النوع التعريفى العام تضم العلامات والمواقف تقديم تعقيبيا تقوم على تتابع السنوات التى تمثل خطوات بارزة فى مسيرة المرأة المصرية ، وذلك من منطلق إن استعادة هذه السنوات وتأكيدها فى الذاكرة بداية يمكن الانطلاق منها إلى ما بعدها فى مجال تعميق الوعى بالتاريخ الوطنى والقومى للمرأة المصرية ويهدف التعرف على تراث حيوى متحرر بدفع إلى المزيد من التقدم والانفتاح على العالم وليس الإنغلاق على النفس .

٢- نشره عن " حركة سوزان مبارك الدولية للمرأة من أجل السلام "

لتوعية المرأة العاملة داخل الجهاز ونشر ثقافة المشاركة ومنحها الثقة بالنفس والبعد عن السلبية ودفعها لتحمل مسئولياتها فى التنمية الشاملة .

وقد تضمنت هذه النشرة انطلاق الحركة فى عام ٢٠٠٣ وهى بمثابة خطوة مهمة ومتقدمة فى مسيرة الجهود الإنسانية المتواصلة ذراء لحظر الحروب وتخفيف أضرار الصراعات ونبذ العنف والتمييز ضد المرأة ونشر مفاهيم وقيم السلام والتسامح والتعايش الإنسانى .

وتعمل الحركة دوماً على نشر ثقافة السلام ومفهوم الأمن الإنسانى والمحبة والتسامح وقبول الأخر وكلها مبادئ إنسانية نبيلة يحتاجها العالم فى وقتنا الحالى .

٣- نشرة عن " إدماج النوع الاجتماعى فى الخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية "

قامت الوحدة بإعداد هذه النشرة وذلك نظراً لحداثة هذا المنهج العلمى ولأهميته المتزايدة حيث أن التخطيط بحسب النوع هو الأسلوب الأمثل لدفع مسيرة التنمية ولتحقيق العدالة فى استفادة جميع المواطنين رجالاً ونساء من الخطط القومية (الاقتصادية والاجتماعية) للدولة .

وقد تناولت هذه النشرة كيف أن المجلس القومى للمرأة قد تبنى لتحقيق هذا الهدف منهجية أدت إلى تمكينه من التعرف على أوضاع المرأة الواقعية وتحديد الأولويات ونقل احتياجاتها الأساسية إلى المخططين وصانعى القرار التنموى على كافة المستويات .

والهدف من إدماج المرأة فى خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو :

- تمكين المرأة والقضاء على فجوات النوع .
- رفع مستوى كفاءة الاقتصاد القومى .
- تحقيق فاعلية واستدامة التنمية .

إن تمكين المرأة يعد عاملاً حيوياً وأساسياً فى تحقيق التنمية المستدامة وإرساء حقوق الإنسان بين جميع أفراد المجتمع بل أنه يعد عاملاً أساسياً للقضاء على التفرقة بين الجنسين والقضاء على كافة أشكال العنف ضد المرأة .

إن ضعف تمكين المرأة سببه انتشار الثقافات السلبية السائدة والعادات والتقاليد التى تُضعف من مشاركة المرأة فى المجتمع وتكريس وسائل الإعلام للصورة النمطية عن المرأة ودورها فى المجتمع .

ندوة " العقم بين الواقع والخيال " : لنشر الوعى الصحى بين العاملين والعاملات بالجهاز

وقد تحدث فى هذه الندوة د / هشام البسطويس إستشارى أمراض النساء والتوليد عن مفهوم العقم وأسبابه وعلاجه كذلك أسباب انتشار الدجل والشعوذة فى هذا الموضوع فالعقم قضية أزلية وجدت منذ بدء الخليقة ومازالت وستظل إحدى المشاكل الطبية والإجتماعية المهمة لما لها من تأثير إجتماعى وإقتصادى ونفسى على حياة الأزواج .

ماذا تعرف عن موقع أفكار جديدة؟

قام " مركز تنمية مهارات المرأة " التابع للمجلس القومى للمرأة والذى أنشئ من أجل تنمية قدرات المرأة المصرية ودعمها بالمهارات لتعظيم مشاركتها فى تنمية الإقتصاد الوطنى .

وسعيا لدعم مهارات المرأة فى مجال " المشروعات الصغيرة والمتوسطة " وإتاحة وصولها إلى المعلومات فى هذا المجال .قام المركز بالتعاون مع وزارة المعلومات وتكنولوجيا الإتصالات بإنشاء موقع إلكترونى على شبكة الإنترنت الدولية يحمل أسم " أفكار جديدة " وعنوانه هو www. afkargadida. Opg ويهدف هذا الموقع إلى : ■ تقديم معلومات عن فرص الاستثمار فى بعض مجالات المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر فى المحافظات المختلفة ■ تنمية المهارات اللازمة لتمكين المرأة من إقامة مشروع صغير ■ توفير دراسات جدوى لبعض المشروعات الصغيرة وتعريف النساء بالمعلومات المطلوبة والإجراءات القانونية اللازمة لإنشاء مشروع صغير ■ تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات فى مجال المشروعات الصغيرة ■ إرشاد الراغبات فى إقامة مشروعات على أسلوب الوصول إلى المؤسسة التمويلية لدعم المشروعات

تحت إشراف أ. نوال بيومي
مستشار رئيس الجهاز

مشاركة فى مؤتمرات :

١ . مؤتمر المرأة فى مواقع القيادة :

شاركت أ / وداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة وعضو وحدة تكافؤ الفرص فى مؤتمر " المرأة فى مواقع القيادة " والذى نظمه المجلس القومى للمرأة (فرع محافظة القاهرة) والذى أقيم هذا العام لا مركزيا على مستوى المحافظات بمناسبة الاحتفال بيوم المرأة المصرية فى ١٦ مارس ٢٠٠٨ .

٢ . احتفالية لتخريج ١٥٠ من الشباب وسيدات الأعمال :

شاركت أ . نوال بيومى مستشار رئيس الجهاز ورئيس وحدة تكافؤ الفرص فى الاحتفالية التى نظمها " مركز تنمية مهارات المرأة " بالمجلس القومى للمرأة لتوزيع شهادات التخرج لعدد ١٥٠ متدربا ومتدربة من الشباب وسيدات الأعمال اللاتى اجتزن بنجاح التدريب فى مجال تكنولوجيا المعلومات بالتعاون مع شركة " مايكروسوفت " عبر برنامجها " إمكانيات بلا حدود " والذى يستهدف تدريب ٣٠٠٠ من الشباب خلال ثلاث سنوات .

٣ . المؤتمر الإعلامى بفرع المجلس القومى للمرأة بمحافظة الجيزة :

شاركت أ. نوال بيومى رئيس وحدة تكافؤ الفرص فى المؤتمر الذى نظمه فرع المجلس القومى للمرأة بمحافظة الجيزة عن :

" دور الإعلام فى معالجة شكاوى المرأة المصرية وطرق حلها "

وقد تناول هذا المؤتمر إشكاليات النقل والندب والمرأة العاملة بعقد مؤقت وإشكاليات مدرسات الفصل الواحد .

وقد تم فى هذا المؤتمر استعراض ما قام به الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بصفته الجهة المنوطة بالعاملين المدنيين بالدولة بإصدار العديد من الكتب الدورية والمتعلقة بـ (النقل/ الندب / العقود المؤقتة) .

٤ . لقاء سيدات الأعمال :

شاركت رئيس وحدة تكافؤ الفرص فى " لقاء سيدات الأعمال " الذى نظمه مركز تنمية مهارات المرأة بالمجلس القومى للمرأة وتم فيه إستعراض المعوقات التى تواجه سيدات الأعمال مع قانون الضرائب وعرض ما وصل إليه مشروع كليوستور الخاص بالإعلان من خلال الإنترنت عن مشاريع سيدات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم .



التعاون مع مكتب شكاوى المرأة :

فى إطار تعاون الجهاز مع " مكتب شكاوى المرأة " بالمجلس القومى للمرأة والذى يعمل على زيادة الوعى لدى المرأة عن حقوقها وتوفير الاستشارات القانونية المجانية للمرأة ومساعدتها فى تنفيذ الأحكام القضائية .

وفى إطار التعاون القائم بين " وحدة تكافؤ الفرص " بالجهاز ومكتب شكاوى المرأة فقد ورد للوحدة عدد (٦) شكاوى لدراستها وهى : عدد (٥) إشكالية عن " طلب نقل من محافظة إلى أخرى " عدد (١) إشكالية عن " مدرسات ومسيرات الفصل الواحد " .

إدخال ندوات تعقد فى كل برنامج تدريبى : وتتناول هذه الندوات موضوعات تهدف إلى توعية المتدربين والمتدربات سياسياً واقتصادياً وإدارياً واجتماعياً حتى يصبحوا أعضاء فاعلين مشاركين وايجابيين لهم ثقل ووزن ولا يقتصر دورهم على المشاهدة وكذلك رفع قدراتهم ومهاراتهم .

وتتناول هذه الندوات الموضوعات التالية :

- المواطنة والمشاركة السياسية .
- دور الدولة والمجتمع فى حماية المستهلك .

مناقشة جدول أعمال المؤتمر الدولى القادم للمرأة

عقدت لجنة مقررى اللجان بالمجلس القومى للمرأة إجتماعاً برئاسة الدكتورة فرخندة حسن الأمين العام للمجلس ناقشت خلاله محاور المؤتمر الدولى القادم للمجلس فى مارس ٢٠٠٩ ويناقش موضوع المرأة فى مواقع القيادة

ويُعرض فيه الخبرة الوطنية حول المرأة فى المواقع القيادية إستناداً إلى مخرجات المؤتمر السابق للمجلس فى مارس ٢٠٠٨ والذى عقد لامركزياً على مستوى المحافظات .

ماذا تعرف عن المجلس القومى للمرأة ؟

أنشئ " المجلس القومى للمرأة " بموجب القرار الجمهورى رقم "٩٠" لعام ٢٠٠٠ ويهدف إلى النهوض بالمرأة وتفعيل دورها الأساسى فى التنمية الوطنية .

وتتضمن اختصاصات المجلس اقتراح السياسة العامة للمجتمع فى مجال شئون المرأة ، وتمكينها من أداء دورها الإقتصادى والإجتماعى ، وإدماج جهودها فى برامج التنمية الشاملة بالإضافة إلى إبداء الرأى فى مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة قبل عرضها على السلطات المختصة .

والمجلس القومى للمرأة يأتى فى مقدمة الآليات النشطة لرعاية المرأة وتمكينها اجتماعيا وإقتصاديا والحفاظ على حقوقها وينسق مع كافة الجهود الأخرى المشاركة حتى تكتمل وتتكامل وتتوحد جميع الرؤى والسياسات والبرامج التى تنفذها كافة الجهات المعنية لتحقيق أهداف رعاية وتمكين المرأة المصرية وتعزيز مشاركتها فى الحياة العامة .

ومن أهم الإنجازات التى تحققت للمرأة المصرية فى الأونة الأخيرة :

١ . تعديل قانون الجنسية بما يؤدى إلى تحقيق المساواة بين الأب والأم المصرية فى حق منح الجنسية للأبناء .

٢ . إنشاء صندوق لتامين الأسرة لتفعيل تنفيذ أحكام النفقة بما ييسر صرفها للمستفيدات بإجراءات مبسطة وسريعة .

٣ . إنشاء محاكم الأسرة وتفعيل دور مكاتب فض المنازعات الأسرية .

٤ . السماح للمرأة بالعمل جزءاً من الوقت مقابل ثلثى أو ثلاثة أرباع ما تحصل عليه من أجر وذلك تمكيناً لها من رعاية أسرتها مع استمرار مشاركتها فى التنمية فى ذات الوقت .

٥ . زادت مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية فأصبحت تمثل ٢٣٪ من أجمالى قوة العمل حاليا مقارنة بنحو ٢١,٦٪ فى عام ٢٠٠٠ .

٦ . زيادة أعداد المقيدات فى الجداول الإنتاخبية من ٩,٣ مليون سيدة عام ٢٠٠١ إلى مايقرب من ١٤ مليون سيدة حاليا .

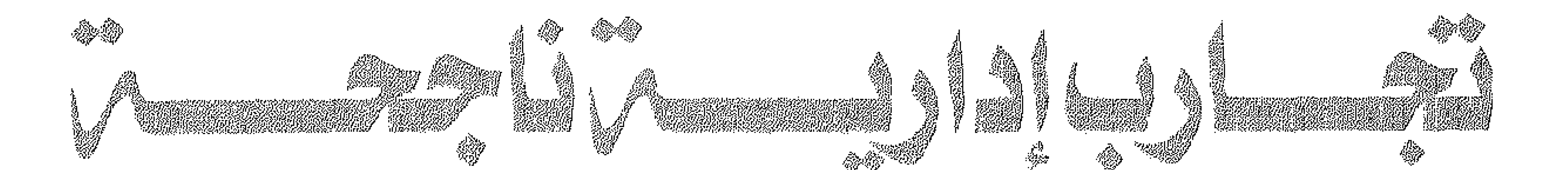
٧ . تخصيص نسبة من القروض الصغيرة ومتناهية الصغر للمرأة فى إطار خطة لتمكينها اقتصاديا .

٨ . التركيز فى برنامج " مكافحة الفقر : على المرأة المعيلة ودعمها مادياً واجتماعيا وتمكينها من الانتقال من حاله العوز إلى حالة الاكتفاء .

٩ . زيادة نسبة مشاركة المرأة فى مناصب القضاء والهيئات القضائية .

١٠ . إعداد إستراتيجية وطنية للأمومة والطفولة والأسرة وإعتماد التمويل اللازم لتنفيذ مشروعاتها .

١١ . ارتفاع نسبة الإناث فى التعليم الجامعى وقبل الجامعى لما يقترب من ٥٠٪ .



تجربة الشباك الواحد

ONE STOP SHOP

عقدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية لقاءها الثالث في سلسلة الممارسات الإدارية الناجحة بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي مؤخرا وفي هذا اللقاء تم عرض ٤ تجارب إدارية ناجحة وهي :-

- تجربة شركة جياد لصناعة السيارات لجمهورية السودان .

- تجربة الشباك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار بجمهورية مصر العربية .

- تجربة التخطيط الإستراتيجي للقطاع الحكومي بدولة الإمارات .

- تجربة مشروع نشر التطبيقات المالية للوحدات الحسابية بجمهورية مصر العربية .

- وقد لاقت تجربة الشباك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار إعجاب وتقدير جميع الحاضرين وابدوا رغبتهم في تعميم تلك التجربة الناجحة على كافة المنظمات الحكومية بجمهورية مصر العربية التي تتعامل مع الجمهور وتقدم الخدمات الحكومية له .

- وفيما يلي نلقي الضوء على تجربة الهيئة العامة للاستثمار نظرا لأهميتها في تطوير نظم العمل بالهيئة وما أدت إليه من التيسير على المستثمرين وانعكاس ذلك على تهيئة مناخ جيد للاستثمار في مصر .

- حيث يعد نموذجا ناجحا في تطوير نظم وأساليب العمل وتحسين مستوى أداء المنظمات وما تقدمه من أعمال أو خدمات وتيسير حصول المتعاملين مع المنظمة على الخدمات في الوقت المناسب والمكان المناسب بأقل جهد و تكلفة ممكنه .

- ونقطة البداية في إجراء أعمال التطوير بصفة عامة هي التعرف على أراء ومقترحات المتعاملين مع المنظمة ودراسة شكاواهم وذلك حتى يمكن وضع برامج التطوير المناسبة التي تلبي مطالب المتعاملين وتزيل مصادر شكاواهم وتحقق طموحاتهم وتطلعاتهم لمستوى أداء الخدمات المقدمة لهم .

- وقد قامت الهيئة العامة للاستثمار بتقويم أداءها وأعدت دراسة عن نشاط الاستثمار في مصر تضمنت دراسة شكاوى المستثمرين من الصعوبات والمعوقات التي تواجههم في الحصول على الموافقات والتراخيص من جهات عديدة في أماكن مختلفة وانتهت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :-

- تعدد الجهات الحكومية المسئولة عن الاستثمار في مصر .

حيث يوجد ٢٢ وزارة ، ٧٨ هيئة ومصلحة ذات صلة بنشاط الاستثمار .

- طول وتعقد الإجراءات المطلوبة للحصول على (الموافقات / التصاريح / التراخيص) .

- تعدد التشريعات التي تنظم نشاط الاستثمار حيث يبلغ عددها ٢٠٠ تشريع .

- تداخل وتضارب الاختصاصات بين العديد من الجهات المسئولة عن الاستثمار . - طول الفترة الزمنية اللازمة للحصول على الموافقات أو التصاريح أو التراخيص .

وفي ضوء ما انتهت إليه الدراسة من نتائج اتضحت الحاجة إلى ضرورة إنشاء كيان تنظيمي يتولى تجميع كافة الجهات الحكومية التي يتعامل معها المستثمر في مكان واحد حتى يتمكن من الحصول على الموافقات والتراخيص والتصاريح اللازمة لإنشاء وتأسيس وتشغيل مشروعه من مكان واحد . وحتى يمكن تحقيق ذلك فإن الأمر يتطلب تعديل تشريعي يمكن بموجبه تجميع كافة الجهات العاملة في مجال الاستثمار في مكان واحد ولذلك تم عرض نتائج الدراسة المشار إليها والتي أعدتها هيئة الاستثمار على مجلس الوزراء ووافق رئيس مجلس الوزراء على إرسال الدراسة إلى الوزارات المعنية والجهات التابعة لها كما وافق المجلس بناء على اقتراح الهيئة على مايلي :-

إنشاء مجمع خدمات الاستثمار بالهيئة .

- أن تكون الهيئة العامة للاستثمار هي الجهة الإدارية المختصة بخدمة المستثمرين والحصول من الجهات المعنية نيابة عن أصحاب الشركات والمنشآت على الموافقات والتصاريح والتراخيص اللازمة لإنشاء وتشغيل المنشآت .

- إنشاء مكتب للهيئة العامة للاستثمار في كل إقليم من الاقاليم الاقتصادية السبعة تحت إشراف المحافظ المختص .

- إنشاء مكاتب استثمار في المدن العمرانية الجديدة .

- أن يكون لمندوبي الوزارات والجهات المختلفة المتواجدين بمجمع الاستثمار الصلاحية الكاملة لتقديم الخدمات المطلوبة للمستثمرين وأن يكون المندوب مفوض من جهة عمله لإنجاز الأعمال المطلوبة .

- ولقد استهدفت قرارات مجلس الوزراء (المشار إليها) مايلي .-

- توحيد الجهات المنوط بها أداء خدمات الاستثمار في جهة واحدة هي مجمع خدمات الاستثمار التابع للهيئة العامة للاستثمار على أن يضم مندوبين من كافة الوزارات المسئولة عن الاستثمار في مصر ويتم من

- منح التفويض والصلاحية الكاملة لمندوبي الوزارات الموجودين في مجمع خدمات الاستثمار في منح التراخيص والموافقات والتصاريح دون الحاجة إلى الرجوع إلى الوزارة الأم .

- إنشاء مكاتب وفروع للهيئة العامة للاستثمار في عدة مناطق جغرافية من الجمهورية تقوم بتقديم خدمات الاستثمار للمستثمرين بتلك المناطق دون الحاجة إلى القدوم إلى القاهرة للحصول على تلك الخدمات .

- وتفعيلا لدور الهيئة العامة للاستثمار فقد صدر القرار الجمهوري رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠١ بإنشاء مجمع خدمات الاستثمار بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ويكون للمجمع فروع بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة . كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٣٦ لسنة ٢٠٠١ بنظام العمل في مجمع خدمات الاستثمار واعتماد نظام الممثلين المفوضين ومسئولي الاتصال للوزارات والجهات التابعة لها بمجمع خدمات الاستثمار .

- وفيما يلي عرضا لمكان العمل والهيكل التنظيمي لمجمع خدمات الاستثمار الرئيسي بالقاهرة وأهداف واختصاصات التقسيمات الرئيسية بالمجمع :-

- يشغل مجمع خدمات الاستثمار ثلاثة أدوار من المبنى الجديد للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بأرض المعارض بمدينة نصر بالقاهرة وذلك على النحو التالي :-

- الدور الأرضي ويضم مكتب استقبال المستثمرين .

- الدور الأول ويضم صالة خدمات تأسيس الشركات والمنشآت .

- الدور الثاني ويضم صالة خدمات ما بعد تأسيس الشركات .

ويعد مكتب استقبال المستثمرين هو المكتب الأمامى بالمجمع ويتولى استقبال المستثمرين وتقديم المشورة الفنية المجانية لهم ويتكون مكتب استقبال المستثمرين من ثلاث وحدات هى : ـ

- مكتب الاستقبال ·
- مكتب المشـــورة ·
- وحدة تلقى الشكاوى ·
- وفيما يلى نتعرف على أهداف واختصاصات كل وحدة من الوحدات المشار إليها : ـ

١ ـ مكتب الاستقبال ·

ويهدف إلى توفير البيانات والمعلومات التى يحتاج إليها المستثمر ويتم ذلك من خلال مطبوعات موثقة أو عن طريق شراء دليل المستثمر الذى يحتوى على كافة المعلومات التى يحتاجها المستثمر لكل الخدمات التى تقدمها هيئة الاستثمار ·

الخدمات التى يقدمها مكتب الاستقبال : ـ

- الرد على الاستفسارات الواردة للمكتب سواء عن طريق الحضور الشخصى أو بالتليفون أو الفاكس ويشمل ذلك : ـ
- المعلومات للازمة لتأسيس الشركات بمختلف أشكالها القانونية والرسوم المطلوبة وتقدم البيانات باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والألمانية واليا بانية ·
- المعلومات الخاصة باستخراج تصاريح الإقامة / تراخيص العمل / تصاريح دخول الموانى ··· الخ ·
- المعلومات المتعلقة بالأراضى فى المناطق الصناعية والمدن الجديدة ·
- المعلومات المتعلقة بالمناطق الحرة ·
- توفير المطبوعات التى تصدرها الهيئة باللغة العربية أو الإنجليزية ·
- ترجمة كافة البيانات الخاصة بتأسيس الشركات إلى اللغات الأجنبية ·
- تزويد المستثمر بالنماذج التى يحتاجها ·
- ويتم تقديم الخدمة بمكتب الاستقبال من خلال عدة أساليب هى : ـ
- الحضور الشخصى ·
- بالتليفون رقم ٢٢٦٣٣٧٩٤
- بالفاكس رقم ٢٤٠٥٥٤٣٦
- بالبريد الإليكترونى ·
- بالبريد العادى ·

٢ ـ مكتب المشورة

الخدمات التى يقدمها المكتب : ـ

- تقديم المشورة الفنية المجانية للمستثمر عن الأنشطة المسموح بها ضمن مجالات الاستثمار ·
- تقديم المعلومات المتعلقة باشتراطات التراخيص ·
- الرد على الاستفسارات الخاصة بتأسيس الشركات أو تعديل العقود ·
- معاونة المستثمر فى استيفاء البيانات والنماذج والطلبات ويتم تقديم المشورة من خلال الحضور الشخصى للمجمع خلال أيام الأسبوع من الأحد إلى الخميس من الساعة ٨,٣٠ صباحا وحتى ٤ مساءاً ·

٣ ـ وحدة تلقى الشكاوى : ـ

تقوم بتلقى الشكاوى وبحثها مع الجهات المعنية والرد على صاحب الشأن بدلا من قيامه بالتوجه إلى عدة جهات سواء داخل أو خارج الجهة ·

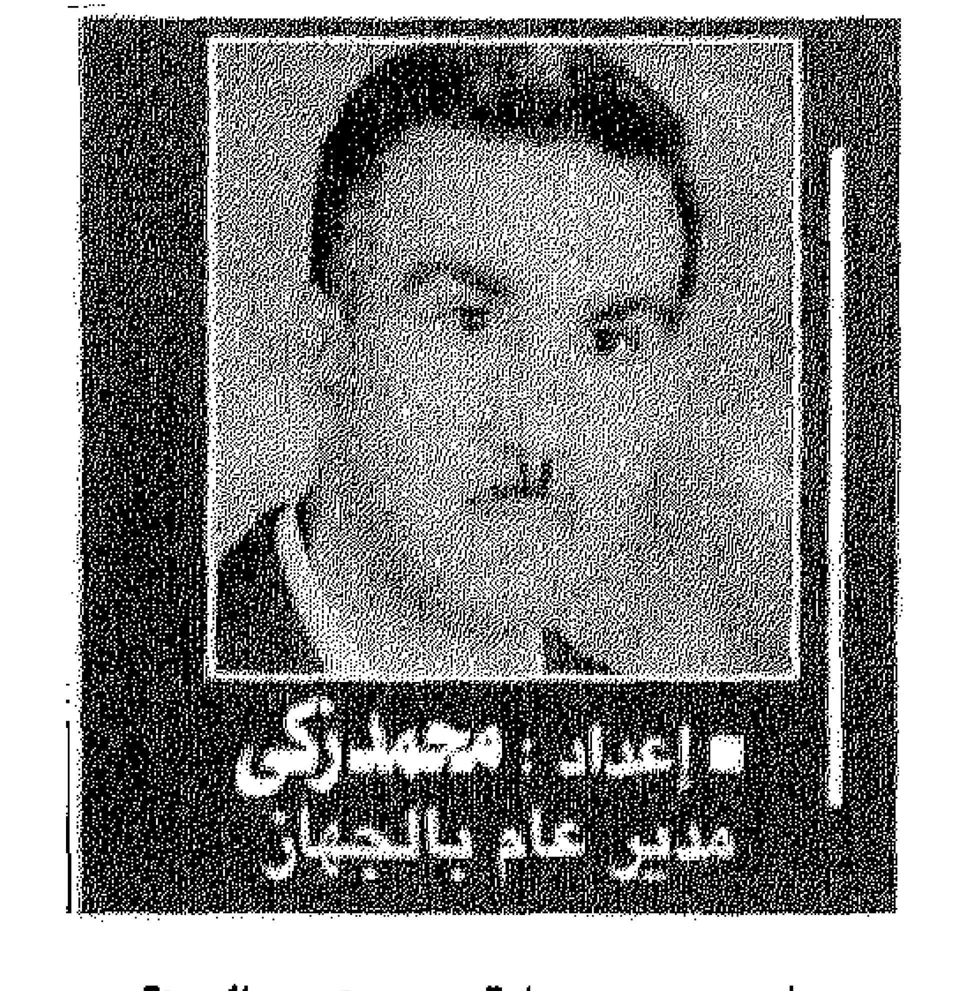
فروع مجمع خدمات الاستثمار :

- بالإضافة إلى مجمع خدمات الاستثمار الرئيسى بمدينة نصر بالقاهرة يوجد عدة فروع للمجمع بالمحافظات والمدن التالية : ـ
- فرع الإسكندرية ويخدم محافظات (الإسكندرية / البحيرة ، مطروح) ·
- فرع الإسماعيلية ويخدم محافظات (الإسماعيلية / شمال وجنوب سيناء / بور سعيد / السويس / الشرقية) ـ فرع أسيوط ويخدم محافظات (بنى سويف / حتى أسوان والبحر الأحمر) ·

كما يوجد مكاتب بالمدن العمرانية الجديدة مثل العاشر من رمضان / ٦ أكتوبر / السادات / برج العرب

أهم جوانب تطوير نظم العمل وتبسيط الإجراءات بمجمع خدمات الاستثمار

- توحيد مكان ونظام التأسيس لكل أنواع الشركات ·
- قيام مسئول متابعة التأسيس (من العاملين بالمجمع) نيابة عن المستثمر بإنهاء الإجراءات والقيد فى السجل التجارى ·
- توفير نماذج عقود التأسيس للشركات بصالة التأسيس لانهاء الإجراءات دون الحاجة لقيام المستثمر بشراء نماذج ·
- تفويض مدير عام التأسيس فى التوقيع على عقود تأسيس الشركات نيابة عن رئيس الهيئة فى حدود رأس مال ٥٠ مليون جنيه ·
- تفويض رئيس المجمع فى التوقيع على عقود تأسيس الشركات التى يزيد رأس مالها عن ٥٠ مليون جنيه نيابة عن رئيس الهيئة ·



- إنشاء فرع لأحد البنوك ويتم سداد الرسوم مركزيا (دفعة واحدة فى مكان واحد) بذات المبنى ·
- إنشاء مكتب للتوثيق والشهر العقارى داخل المجمع ·
- إنشاء مكتب للسجل التجارى بالمجمع ·
- إنشاء مكتب للضرائب بالمجمع وربطة بالحاسب الآلى بمصلحة الضرائب واصبح يتم إصدار البطاقة الضريبية اليكترونيا خلال ٢٤ ساعة ·
- إنشاء مكتب تصديقات تابع لوزارة الخارجية بالمجمع ·
- إنشاء مكتب للبريد بالمجمع ·
- تم إصدار دليل المستثمر الذى يتضمن جميع الخدمات التى تقدمها الهيئة للمستثمر والمستندات المطلوبة لكل خدمة والرسوم المقررة وزمن الحصول على الخدمة ·
- استخراج تأشيرات الإقامة للأجانب ·
- أصبح يتم تقديم كافة الخدمات من خلال منفذ (شباك) واحد لكل خدمة بحيث يتعامل مقدم الطلب مع شباك واحد فقط ينوب عن كل قطاعات الهيئة ·

النتائج المترتبة على تطبيق تجربة الشبك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار

- أصبح الآن يتم تأسيس الشركات فى زمن لا يتجاوز ٣ أيام بعد أن كانت الفترة السابقة للتأسيس قبل إنشاء المجمع تتراوح بين ١٤ يوم إلى ٥٥ يوم وفى بعض الأحيان كانت تصل إلى ١٤٠ يوم ·
- قام البنك الدولى بدراسة تجربة مصر فى إنشاء مجمع خدمات الاستثمار وأعتبرها تجربة رائدة ويقوم بنشرها على الدول الأخرى للاستفادة منها ·
- تقدم مصر إلى المركز الأول على مستوى قارة أفريقيا بالنسبة لجذب الاستثمارات المباشرة وإلى المركز الثانى عربيا ·
- ارتفاع قيمة الاستثمارات بعد إنشاء المجمع من ٤,٠ مليار دولار عام ٢٠٠١ إلى أكثر من ١١ مليار دولار عام ٢٠٠٦ ·



مؤتمر اصلاح الخدمة المدنية يوصي ب:

ربط نظام الترقيات والمكافآت بالأداء وليس بالتدرج الوظيفي

د. صفوت النحاس: زيادة العاملين فى الجهاز الادارى تعوق عملية التطوير

أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة في مؤتمر "إصلاح الخدمة المدنية فى مصر وتطوير الجهاز الادارى" الذى نظمه منتدى شركاء التنمية بالتعاون مع مؤسسة كونراد اديناور الالمانية مؤخرا أن هناك خطة لتطوير وإعادة هيكلة الجهاز الادارى فى الدولة، مشيرا الى انه دخل ٢٫١ مليون موظف الى الجهاز الادارى منذ عام ١٩٨٥، وذلك من خلال التعيين المؤقت.

واوضح أن هذه الخطة تتضمن برامج للتدريب وتطوير الخدمة المقدمة ودعم اللامركزية، وقال "ان الصعوبة تكمن فى زيادة العاملين فى الجهاز الادارى، أن الوظائف القيادية تبلغ الان حوالى ١٠ الاف موظف.

وحول أهم المشاكل التى تواجه الجهاز الادارى فى الدولة، أكد أن تكلفة رصيد الاجازات التى تبلغ الاربعة شهور فى نهاية الخدمة، تصل إلى ٢٠٠ مليون جنيه لحوالى ٦٠ الف شخص يخرجون سنويا، داعيا الى رفع المبالغ المخصصة لتدريب العاملين فى الجهاز الادارى للدولة.

وأضاف الدكتور صفوت النحاس أن الحكومات السابقة اعتبرت أن الجهاز الادارى هو جهاز التوظيف الرئيسى حتى العام ١٩٨٥؛ مشيرا إلى وجود ثغرة فى القانون تتمثل في التعيين المؤقت.

ومن ناحيته، طالب الدكتور عبد العزيز حجازى رئيس الوزراء الاسبق ورئيس الاتحاد العام للجمعيات الاهلية إلى تطوير الجهاز الادارى فى الدولة وإصلاح الخلل الهيكلى فيه، كما دعا الى تطبيق اللامركزية خصوصا فى المحليات، وقال انه لابد من ايجاد حل للمركزية الموجودة فى الوزارات.

وأكد على أهمية حل مشكلة البطالة لانها أصبحت فى الوقت الحاضر من عناصر الامن القومى، مشيرا إلى أنه من الضرورى ان تكون هناك تكلفة اجتماعية للدولة او من غيرها.

ومن ناحية أخرى، أكد الدكتور مصطفى كامل السيد المدير التنفيذى للمنتدى أن تطوير الجهاز الادارى فى الدولة يسهم فى دفع عجلة التنمية الاقتصادية، أن تجارب الاصلاح الادارى فى مصر بدأت منذ وقت مبكر فى الثلاثينيات من القرن الماضى، وطالب بتخفيف سيطرة اللامركزية.

وفي ختام جلساته أوصى المؤتمر بأهمية توفير البنية التشريعية لإصلاح قانون الخدمة المدنية وزيادة الاجور لتتوافق مع التضخم وارتفاع الاسعار وصرف تأمين بطاله لحماية الأمن القومي وكحل لنقص فرص العمل وزيادة موارد التدريب للعاملين بقطاعات الدولة المختلفة لزيادة الانتاجية، وربط نظام الترقيات والمكافآت بالاداء وليس بالتدرج الوظيف واعداد القادة وتوفير قواعد بيانات للعاملين وتطبيق اللامركزية ..

وطالب المؤتمر بإعادة هيكلة الجهاز الاداري ووضع معايير للعمل وتطوير الهياكل التنظيمية والتدريب التحويلي وزيادة الموارد لتحسين مستوي الخدمات الاجتماعية وتحديد اختصاصات ومسئوليات الوزارات والمحافظات من خلال انشاء هيكل اداري مستقل لعدم القيام بالتعديل العشوائي لها من حين لآخر، وحسم قضايا المؤسسات الاقتصادية للإشراف علي الاصلاح الإداري والقضاء علي البيروقراطية وانشاء مراكز بحثية ومعاهد قومية للتنمية الاقتصادية لكل القطاعات ودعم الاجهزة الرقابية وارساء نظام محاسبي موحد للجمعيات الخيرية لعدم تبديد مواردها والاهتمام بكفاءة الخدمات العامة وتعديل هيكل الأجور وتحديد حد أدني للأجور وتعديل قانون ادارة المحليات والحد من التفاوت في الأجور وربطها بالانتاج والانتاجية والاهتمام بالاصلاح السياسي وتطوير البرلمان والأحزاب ودعم المجتمع المدني.

وطالب المؤتمر بتشكيل هيئة منسقة تختص بتقويم نظام الخدمة المدنية في مصر فيما بين المنظمات الحكومية المختلفة، ويكون اعضاؤها من الكفاءات الادارية المدربة والمستشارين بالاجهزة الحكومية في كل من جهاز التنظيم والادارة ووزارة التنمية الادارية ومركز دعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء، ويكون لهذه الهيئة اختصاصات ومسئوليات تتلخص في تحديث الوصف الوظيفي لجميع موظفي الخدمة المدنية في مصر، من خلال عمل تحليل وظائفي دقيق للوظائف وتحديد احتياجات كل وظيفة من العاملين طبقا للمهام والمسئوليات الموكلة لهم.

زيادة الاجور لتتوافق مع التضخم وارتفاع الاسعار وصرف تأمين بطالة لحماية الأمن القومي

ربط عناصر تقييم الاداء في نماذج التقييم المختلفة بالوصف الوظيفي لكل وظيفة، وتكون هذه العناصر موضوعية يمكن قياسها أو تحديدها وتتم عملية التقييم علي الأقل مرتين في العام، وضرورة كسب دعم جميع العاملين والكوادر الادارية العليا بالهيئات والوزارات الحكومية المختلفة لبرامج الاصلاح من خلال التوعية المستمرة لها ويكون ذلك من خلال لقاءات مختلفة مع العاملين ونشر ثقافة الشفافية في بث ما يخص برامج إصلاح الخدمة المدنية في صورة نشرات للعاملين بالمنظمات الحكومية المختلفة ومكافأة الادارات المتميزة في الممارسات الخاصة بالموارد البشرية.

وزيادة أجور العاملين المدنيين من خلال العلاوات التشجيعية علي اداء الفرد والمجموعات بحيث تتناسب مع معدل تضخم الأسعار في مصر وترك بعض الحرية للوزارات والهيئات الحكومية لتحديد العلاوات الدورية للعاملين طبقا لأدائهم وبناء علي معايير موضوعية محددة ويكون ذلك بالتنسيق مع الهيئة المنسقة وضرورة كسب دعم العاملين المدنين بمكافأة الافراد او الادارات المتميزة وضرورة جعل العمل الحكومي جذابا من حيث بيئة العمل وفرص التدريب والتطوير والأمن الوظيفي وتغيير بعض التشريعات والقوانين الخاصة بالخدمة المدنية.

كما طالب المؤتمر الاهتمام بزيادة كفاءة الخدمات العامة مطلب دولي للتنمية الاقتصادية، وأكد اهمية الاصلاح السياسي وإصلاح الجهاز الإداري وتخفيف العماله به لتحسين مستوي اداء المؤسسات الخدمية العامة وتعديل تشريعات اصلاح الخدمة المدنية لتتماشي مع التطورات العالمية والقضاء علي البيروقراطية، والحق في الحصول علي اجر عادل مقابل اداء العمل والعمل علي الحد من التفاوت في الاجور وربطها بالإنتاج والإنتاجية وأهمية تطبيق اللامركزية والأهتمام بتنمية تقديم الخدمات العامة علي جميع المؤسسات، والعمل علي زيادة الاستثمارات والانتاج لتوفيرالخدمات للمواطنين وتحسين مستوي الأجور. وأهمية تقييم أداء العاملين وعقد حوارات مفتوحة لهم لاتخاذ القرارات الادارية السليمة.

د. النحاس في ندوة نظمها المركز المصري للدراسات الاقتصادية:

تعديل التشريعات لإصلاح أجور العاملين وزيادة أنشطة التدريب التحويلي

خلال ١٥ عام .. المرأة تشغل ٥٠٪ من العاملين في الجهاز الإداري

أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس جهاز التنظيم والإدارة أهمية الإصلاح الإداري للدولة باعتباره حجر الزاوية لإنجاح الإصلاح الاقتصادي ، وموضحا أن موازنة الأجور عالية للغاية نتيجة زيادة عدد العاملين في الجهاز الإداري للدولة عن احتياجات التشغيل الحقيقية . وأوضح أن زيادة الناتج المحلي الإجمالي ضرورة حتي لا يحدث تضخم نتيجة تحمل الموازنة العامة للدولة لموازنة الأجور التي بلغت ٣٧ مليار جنيه عام ٢٠٠٤/ ٢٠٠٣ والعام الحالي بلغت نحو ٧٢.٨ مليار جنيه ، وبعد العلاوتين الأخيرتين من المتوقع أن تصل الي ٨٢ مليار جنيه .

جاء ذلك خلال الندوة التي نظمها المركز المصري للدراسات الاقتصادية أمس لمناقشة الدراسة التي أعدتها كل من د . ليلي البرادعي ود . ضحي عبدالحميد استاذتي الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية حول سبل معالجة أجور العاملين بالقطاع الحكومي في مصر . وقال د . صفوت النحاس إن العلاوات الاجتماعية التي تصدر تصلح الحد الأدني للأجور وليس لها علاقة بالانتخابات العامة في الدولة لأنها صادرة من خلال قوانين تنظيم الأجور خلال فترات تحددها القوانين . وأكد أنه لا يوجد تمييز بين المرأة والرجل داخل الجهاز الإداري للدولة وهناك قنوات عديدة للتعبير عن مشكلات المرأة وعادة المرأة تحجم عن التقدم في الوظائف لأنها مرتبطة بتغيير مكان االعمل ، ومن المتوقع أن تشغل المرأة نسبة ٥٠٪ من العاملين في الجهاز الإداري للدولة خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة .

وقال : إن تحديد الحد الأدني للأجور لا يمثل أي مشكلة للحكومة ويتقاضاه الداخلون الجدد في سوق العمل الذين لا يتمتعون بأي خبرة وليست لديهم التزامات أسرية ، ومؤكدا أن أي مقترح من خلال منظمات الأعمال واتحادات العمال في إطار تعديل الأجور سيؤخذ بعين الاعتبار .

وأشار د . صفوت النحاس إلي أن ٢٠٪ من العاملين بالدولة يتم تدريبهم سنويا إلا أن هناك معوقات تحد من تنمية الأنشطة التدريبية ومن أهمها ضعف موازنة التدريب التي تعتبر مدخلا لمزيد من انتشار الفساد الإداري خاصة أن كثيرا من العاملين بالدولة ليس لديهم الإلمام الكافي والدقيق عن واجباتهم الوظيفية . وأكد في هذا الصدد أنه يجري حاليا إنشاء قاعدة بيانات عن حجم العمالة والأجور في الجهاز الإداري للدولة ، وذلك بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية ، ومشيرا إلي أن هناك مبادرة لوضع حد أعلي لنظام الأجور في الدولة وهناك قانون بالفعل في هذا الشأن إلا أنه في حاجة إلي تطوير .

وأوضح أن استخدام العمالة المؤقتة في الجهاز الإداري للدولة تفتح أبوابا للتجاوزات والفساد ، فهناك عقود تتجدد لمدة قد تصل إلي ١٦ عاما علي الرغم من عدم حاجة الجهاز الإداري للدولة لهذه العمالة ، وكما أن مجلس الدولة أقر بأن الوظيفة العامة لا يشغلها إلا موظف دائم وذلك وفقا للدستور .

٦,٣٪ زيادة في أعداد المشتغلين

وتراجع في معدلات البطالة وزيادة في حجم قوة العمل

أكد بيان اصدره امس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء زيادة حجم قوة العمل خلال عام ٢٠٠٧ بنسبة ٤,٣٪ ,حيث بلغت ٢٣ مليونا و ٨٥٩ الف فرد مقارنة بنحو ٢٢ مليونا و ٨٧٨ مليون فرد في عام ٢٠٠٦ بزيادة قدرها ٩٨١ الف فرد ، واشار البيان الي ان حجم قوة العمل من الذكور زاد بنسبة ٢,٣٪ من نحو ١٧ مليونا و ٧٦٧ الف فرد عام ٢٠٠٦ الي نحو ١٨ مليونا و ١٦٧ الف فرد خلال عام ٢٠٠٧ بزيادة قدرها ٤٠٠ الف فرد ومن الاناث بنسبة ١١,٤٪ من نحو ٥ ملايين و ١١١ ألف فرد الي نحو ٥ ملايين و ٦٩٢ الف فرد .

وصرح اللواء ابو بكر الجندي . رئيس الجهاز. بأن البيانات اشارت الي ارتفاع نسبي في معدلات المساهمة في قوة العمل للسكان من سن ١٥ وحتي سن .٦٤ حيث بلغت ٥٠,٣٪ مقارنة بنحو ٤٩,١٪ خلال عام .٢٠٠٦ وبلغت معدلات مساهمة الذكور في قوة العمل ٧٥,٣٪ بينما بلغت بين الاناث ٢٤,٤٪ , مما يشير الي ارتفاع معدلات المساهمة في قوة العمل بين الذكور الي ثلاثة اضعاف مثيلاتها بين الاناث .

كما اشارت البيانات الي ارتفاع معدلات المساهمة في قوة العمل في الريف الي ٥٢,٩٪ مقارنة بنحو ٤٧٪ في الحضر ,واتسمت معدلات الإعالة بالثبات علي المستوي مفسه خلال عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وكذلك ما بين الريف والحضر, فقد بلغ معدل الإعالة ٢,١ مما يعني اعالة كل فرد يعمل لفردين ممن لايعملون .

واضاف ان الاحصاءات تشير الي ارتفاع اعداد المشتغلين من نحو ٢٠ مليونا و ٤٤٤ الف مشتغل عام ٢٠٠٦ لنحو ٢١ مليونا و ٧٢٤ الف مشتغل خلال عام ٢٠٠٧ بزيادة قدرها مليون و ٢٨٠ الف مشتغل بزيادة نسبتها ٦,٣٪ ,وقد زاد عدد المشتغلين من الذكور بنسبة ٣,٢٪ , حيث ارتفع عددهم من نحو ١٦ مليونا و ٥٦٠ الف مشتغل لنحو ١٧ مليونا و ٩٠ الف مشتغل بزيادة قدرها ٥٣٠ الف مشتغل ,ومن الاناث نحو ٤ ملايين و ٦٣٤ الف مشتغل بزيادة قدرها ١٩,٣٪ مقارنة بأعداد المشتغلين في عام ٢٠٠٦ من الاناث واللاتي يقدر عددهن بنحو ٣ ملايين و ٨٨٤ الف مشتغل .

وبلغ عدد المشتغلين في الحضر نحو ٨ ملايين و ٨١٢ ألف مشتغل بزيادة ٣,١٪ وفي الريف نحو ١٢ مليونا و ٩١٢ الف مشتغل بزيادة نسبتها ٨,٦٪.

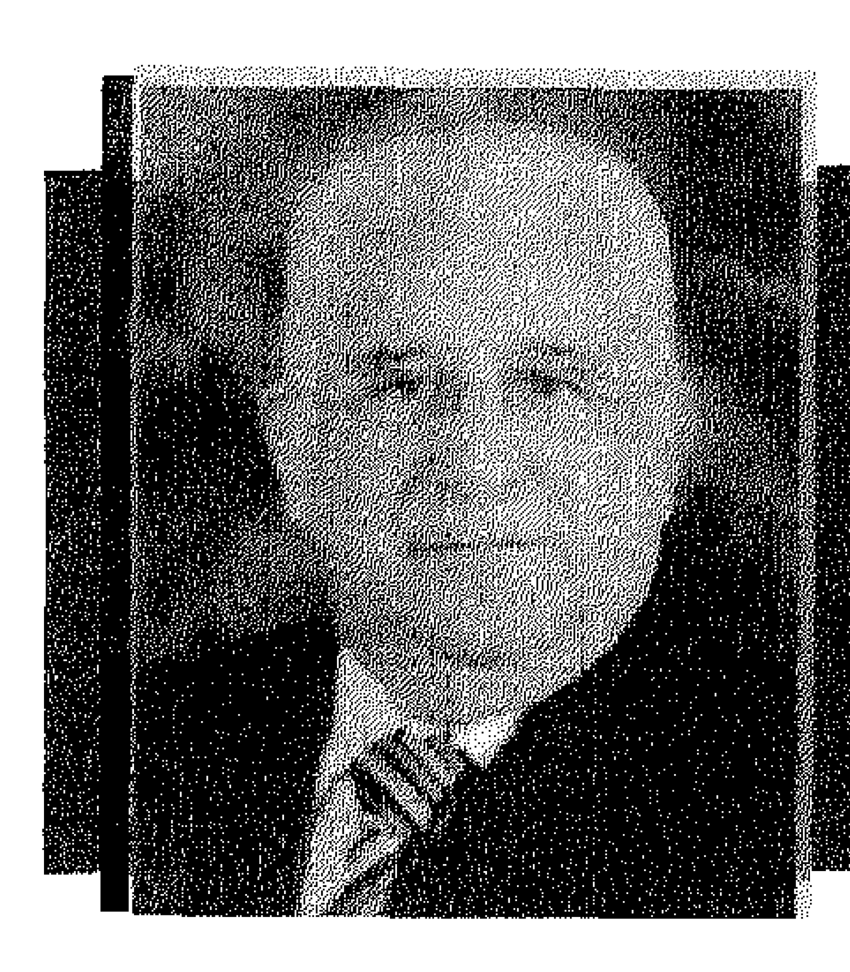
وطبقا للحالة العملية اشارت الاحصاءات الي ان المشتغلين بأجر نقدي بلغ عددهم ١٢ مليونا و ٧١٥ الف مشتغل بنسبة ٥٨,٥٪ من اجمالي المشتغلين ,وبلغ عدد اصحاب العمل ويديرونه ٣ ملايين و ٦٨ الف مشتغل بنسبة ١٤,١٪ وبلغ عدد المشتغلين لدي الاسر دون اجر ٣ ملايين و ٥٦ الف مشتغل بنسبة ١٤,١٪ وبلغ عدد المشتغلين ممن يعملون لحسابهم الخاص مليونين و ٨٨٥ الف مشتغل بنسبة ١٣,٣٪.

وبالنسبة للعاملين في قطاع الزراعة والصيد واستغلال الغابات وقطع اشجار الاخشاب بلغ عددهم ٦ ملايين و ٨٨٦ الف مشتغل بنسبة ٣١,٧٪ وبلغ عدد المشتغلين في الصناعات التحويلية مليونين و ٤١٢ الف مشتغل بنسبة ١١,١٪ والمشتغلين في تجارة الجملة والتجزئة مليونين و ٣٠٧ آلاف مشتغل بنسبة ١٠,٦٪ وفي قطاع التشييد والبناء مليونين و ٧٨ الف مشتغل بنسبة ٩,٦٪.

واشار رئيس الجهاز الي انخفاض اعداد المتعطلين بنحو ٢٢٩ الف متعطل وبلغ معدل البطالة ٨,٩٪ عام ٢٠٠٧ مقارنة بنحو ١٠,٦٪, حيث تراجعت اعداد المتعطلين من نحو مليونين و ٤٣٤ الف متعطل الي نحو مليونين و ١٣٥ الف متعطل خلال عام ,٢٠٠٧

واظهر الاحصاء ان الغالبية العظمي من المتعطلين من حملة المؤهلات المتوسطة والجامعية وما فوقها حيث بلغ عدد المتعطلين الحاصلين علي مؤهلات متوسطة نحو مليون و ١٧٩ الف متعطل بنسبة ٥٥٪ من اجمالي المتعطلين .

النعمانى ورحلة الانجازات بسوهاج



جاء إلى سوهاج وفق قرار حكيم لقيادة معطاة قدارة على التقييم وبدأت رحلته فى شق طريق التنمية على أرض سوهاج، رجل ارتبط اسمه بالنعم فعمت أرجاء المحافظة أنه اللواء أ.ح/ محسن النعمانى محمد محافظ سوهاج.

رحلته مع مطار سوهاج:

وتأكيدا على رغبة القيادة السياسية فى النهوض بجنوب الوادى جاء القرار الحاسم للسيد الرئيس محمد حنى مبارك بإنشاء مطار سوهاج متوافقا مع آمال وطموحات أبناء المحافظة الذين انتظروا هذا القرار منذ عام ١٩٨٢م نصدرا قراره بتكليف القوات المسلحة بإنشاء مطار سوهاج الذى اختير موقعه بمعرفة هيئة الطيران المدنى تجاه جرجا والمنشأة بالصحراء الغربية على مساحة ٤٢٨٥ وبتكلفة ٣٥٠ مليون جنيه.

النعمانى وطريق الصعيد. البحر الأحمر:

والتزاما بتوجيهات رئيس الجمهورية بتعزيز جهود التنمية الشاملة فى محافظات الصعيد وتوجيه الجهود الحكومية ورجال الأعمال والمستثمرين نحو هذا الهدف لتحسين مستوى المعيشة جاء قرار سيادته ببدء طريق الصعيد البحر الأحمر الذى يربط سوهاج وأسيوط بميناء سفاجا حيث بدأ العمل به اعتبار من يناير ٢٠٠٧ بتكلفة زيدت من ٦٤٠ مليون لتصبح و٢٠٠ مليون جنيه بعد الأزدواج ومن المقرر دخوله الخدمة نهاية عام ٢٠٠٩م، ويساهم الطريق فى زيادة فرص العمل وتعزيز امكانيات الاستيراد والتصدير وحركة التجارة بين سوهاج والغردقة وتحقيق المزيد من التدفقات السياحية واستصلاح حوالى ٢٠٠ ألف فدان بمنطقة وادى قنا شرق الهضبة.

النعمانى وإجازات نحو إحياء التراث النسيجى

وتتوالى إنجازات النعمانى على أرض سوهاج فى ظل توجيهات القيادة السياسية الحكيمة حيث تسعى المحافظة تحت رعاية سيادته إلى إحياء التراث النسيجى وتنفيذ مشروع إنشاء ٣٠٠ وحدة نول نسيج وبيت ريفى تم البدءفى المرحلة الأولى منه لعدد ١٢٢ وحدة بتكلفة إجمالية ٢٤٥٠٠ مليون جنيه وتم الانتهاء من ٣٢ وحدة نول نسيج وبيت ريفى وجارى العمل فى إنشاء ٩٠ وحدة جديدة كما تم توصيل أعمال البنية الأساسية من رصف طرق وتوصيل كهرباء ومياه شرب وزعمال التشجير والتجميل، فضلا عن أن هذا المشروع وفر ٦٠٠ فرصة عمل وكذلك مسكن الـ ٣٠٠ أسرة.

قرية الحرفيين الجديدة تقضى على الصناعات المقلقة للراحة بسوهاج المدينة:

ولم تقف الانجازات عند حد معين ولكن امتدت حيث أنشأت قرية الحرفيين بأولاد عزاز التى تعتبر الأولى على محافظة الصعيد والغرض منها نقل الورش الحرفية المقلقة للراحة وتضم القرية ٢٨٢ ورشة على مساحة ٨٠ ألف متر بتكلفة ٢٤,٤٠٠ مليون جنيه مقسمة على ثلاث مراحل الأولى:

الأولى: إنشاء ١٠٠ ورشة بتكلفة ١٠ مليون جنيه.

الثانية: إنشاء ١٤٠ ورشة بتكلفة ٦,٨٠٠ مليون جنيه.

الثالثة: إنشاء ١٤٢ ورشة بتكلفة ٧,٦٠٠ مليون جنيه.

تم الانتهاء من المرحلة الأولى وجارى البدء في المرحلة الثانية.

دعوة للتوسع في الصحراء من خلال قرى جديدة بالظهير الصحراوى:

ومن منطلق دعوة القيادة السياسية للتوسع فى الصحراء ومنع التزاحم السكانى بالمدن انطلقت فكرة إنشاء قرى ظهير صحراوى وهى امتداد للقرية الأم وتبعد عنها بحوالي واحد كيلو متر وقد تم اختيار ثلاث قرى كأولوية أولى فى التنفيذ.

١ـ قرية الأحايوة شرق الجديد مركز أخميم مقامة على ٢١١ فدان يحيطها ظهير صحراوى قابل للاستصلاح بمساحة ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ فدان وتم الانتهاء منها وسلمت بيوتها للأهالى:

٢ـ قرية عرابة أبو عزيز الجديدة مركز المراغة مقامة على ١٢٤ فدان يجاورها ظهير صحراوى قابل للاستصلاح بمساحة ١٥٠٠ إلى ١٧٠٠ فدان تم الانتهاء منها وسلمت بيوتها للأهالى.



٣ـ قرية بيت خلاف مركز جرجا مقامة على ٢٠٣ فدان يحيطها ظهير صحراوى بمساحة ٢٠٠٠ فدان وقد شرفت القرية بقيام السيد محمد حسنى مبارك بزيارتها وافتتحها باتايخ ٢٠٠٧/٩/٩.

وجارى العمل في تجهيز المرحلة الثانية من قرى الظهير بعدد خمس قرى جديدة.

١ـ قرية أولاد يحيى الحاجز بمساحة ١٥٧ فدان.

٢ـ قرية نجوع مازن شرق بمساحة ٨٠فدان.

٣ـ قرية الجلاوية الجديدة بمساحة ٢٠٠ فدان.

٤ـ قرية المنشأة الجديدة بمساحة ٢٥٢ فدان.

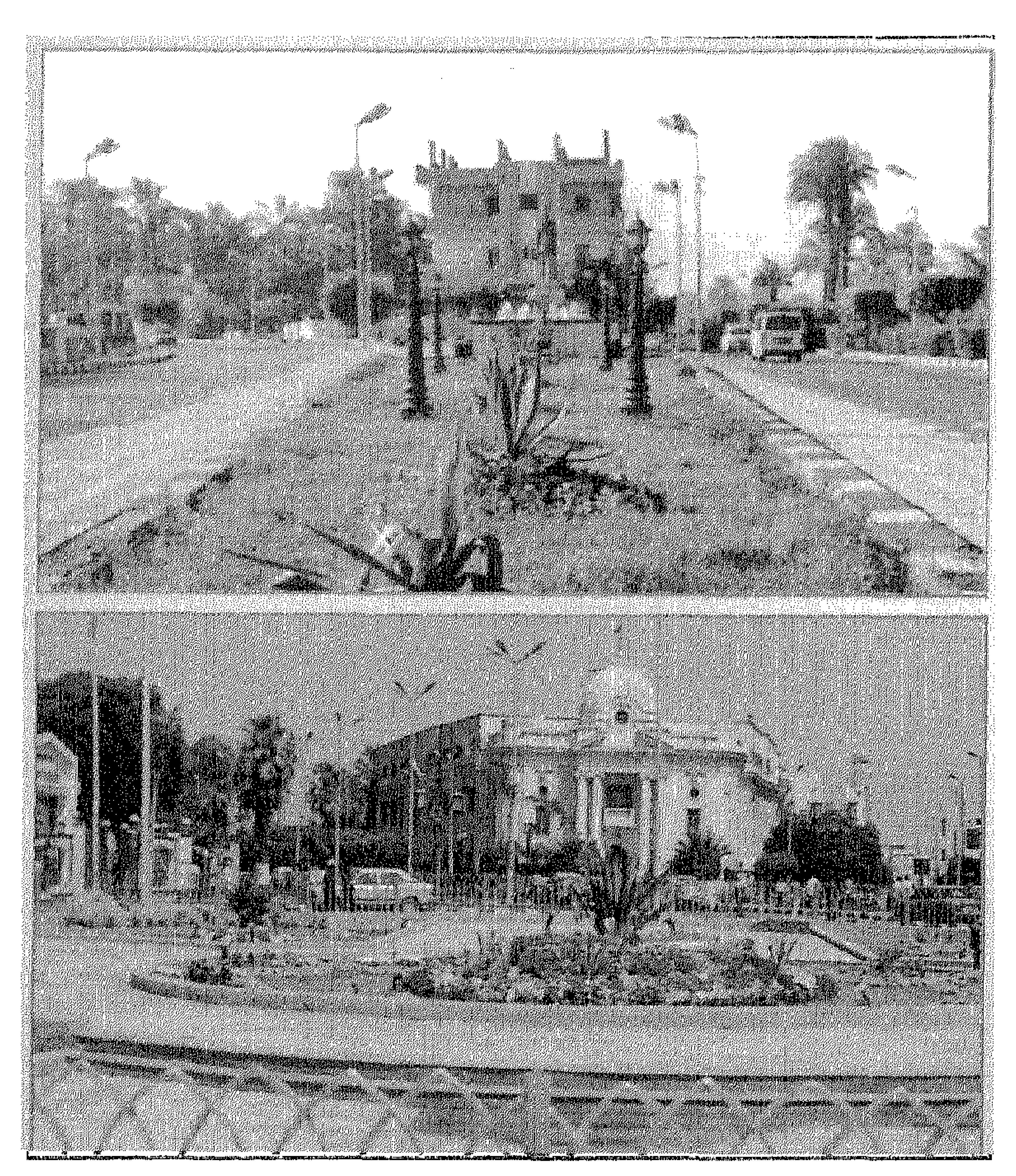
٥ـ قرية جهينة الجديدة بمساحة ٢٠ فدان.

كوبري سوهاج العلوى وطفرة الانجازات

يعتبر الطريق المحورى للمشروعات المستقبلية فى البحر الأحمر والواحات الخارجة ويضم الكوبرى ٦ فتحات ملاحية بطول ٨٠ متر ويسمح بسير المراكب السياحية بدون الاغلاق والفتح، تم انشاؤه على السكة الحديد بمدخل مدينة سوهاج البحرى بهدف تيسير حركة المرور وتحويل مرور النقل الثقيل إلى خارج المدنية ، ويعتبر الكوبرى أكبر محور على النيل بالصعيد حيث يصل طوله إلى ٧,٥ كيلو متر ويربط بين مدينة سوهاج ومدينة سوهاج الجيدة ومدينة أخميم وطريق الكوامل ومدخل طريق سوهاج ـ الغردقة بشرق النيل هذا وقد وافق السيد/ وزير الإسكان على أقامة طريق أوتوستراد من كوبرى سوهاج العلوى على النيل حتى مدينة سوهاج الجديدة وموقع المطار بعرض ١٣ متر وبطول ٧ كم وذلك لاختصار وقت الوصول إلى المطار من ٤٥ دقيقة إلى ١٥ دقيقة وقد أدى هذا الكوبرى إلى استحداث كورنيش على النيل من الجهة الشريقة بطول ٢,٥كم.

كورنيش سوهاج ودعوة للسياحة الداخلية

وتتوالى المشروعات الخدمية على أرض سوهاج حيث تم إنشاء كورنيش النيل الشرقى بطول ٢,٥ كم وعرض ٣٠م ليصل بين كوبرى أخميم سوهاج وكوبرى سوهاج الجديد بتكلفة اجمالية ٢٠ مليون جنيه ويعتبر بمثابة عمل قومى للمحافظة حيث يمثل متنفس حيوى لأهالى المحافظة وشريان مرورى حيوى لتخفيف الضغط المرورى بالمحافظة ويوجد به رصيف يبلغ طوله ١٤ متر يستخدم كممشى ومزود بإضاءة وتجشير على طوله وينتهى بحديقة كبيرة مزودة بألعاب للأطفال وتمثل نمو ١ تجا مصغرا للملاهى وبه العديد من الخدمات منها الكافيتريات والبرجولات (وهى عبارة عن تكعيبة مزينة بالخضرة) ودورات مياه وبوفيهات.



مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى حقيقة على أرض الواقع

وفى مجال مياه الرب قام السيد الرئيس بإفتتاح محطة مياه المراغة بتكلفة ١٢٠ مليون جنيه التى تخدم مدنية المراغة وقرها ومدينة جهينة وقراها، كما قام سيادته بإفتتاح محطة مياه البلينا التى تعمل بطاقة ٦٨ ألف م٣ يوم بقيمة تقديرية ١٢٠ مليون جنيه وتخدم ١٧ قرية أخرى غرب وشرق البلينا كما تم افتتاح محطة معالجة الحديد والمنجنيز بقرية الكوامل والتى تعمل بطاقة ٨٠٠م٣ يوم والمنفذ بتكلفة ٢,٨ مليون جنيه إلى جانب خزان رئيسى نفذ بمعرفة مديريية الإسكان.

وفى مجال الصرف الصحى تم تنفيذ مشروع صرف صحى بطهطا والطليحات بتكلفة ١٥٠ مليون جنيه شرف بإفتتاحه السيد رئيس الجمهورية كما تم عمل توسعات بصرف صحى سوهاج غرب بكلفة ٢٠ مليون جنيه وقام بإفتتاحها السيد الأستاذ الدكتور أحمد نظطيف رئيس مجلس الوزراء فى ٢٤ /٢٠٠٦/١٢ ويخدم سوهاج غرب بطاقة ٣٢ ألف م٣/يوم.

إسكان مبارك لشباب سوهاج

وتنفيذا لدعوة السيد رئيس الجمهورية بتوفير السكن المناسب لمحدودى الدخل من أبناد المحافظة تذليلا للعقابات التى تواجه الشباب فى بداية حياتهم العملية فقد تم تنفيذ مشروع إسكان مبارك للشباب حيث جارى استكمال تنفيذ خطة ٢٠٠٧/٢٠٠٦ بإنشاء ٨٨٢٢ وحدة سكنية بتكلفة ٨٢,٤٨٢٠٠٠ جنيها بالوحدات المحلية بمراكز المحافظة واستكمالا للمسيرة من المقرر إنشاء ٢٠٢ وحدة سكنية جديدة بحى الكوثر بتكلفة ١٣٠٤٥٣٠٠٠ جنيها بالإضافة إلى ١٩٠ بيت ريفى بتكلفة ١٩,٣٧١٣٠جنيها.

قطاع الصحة يشهد طفرة كبرى

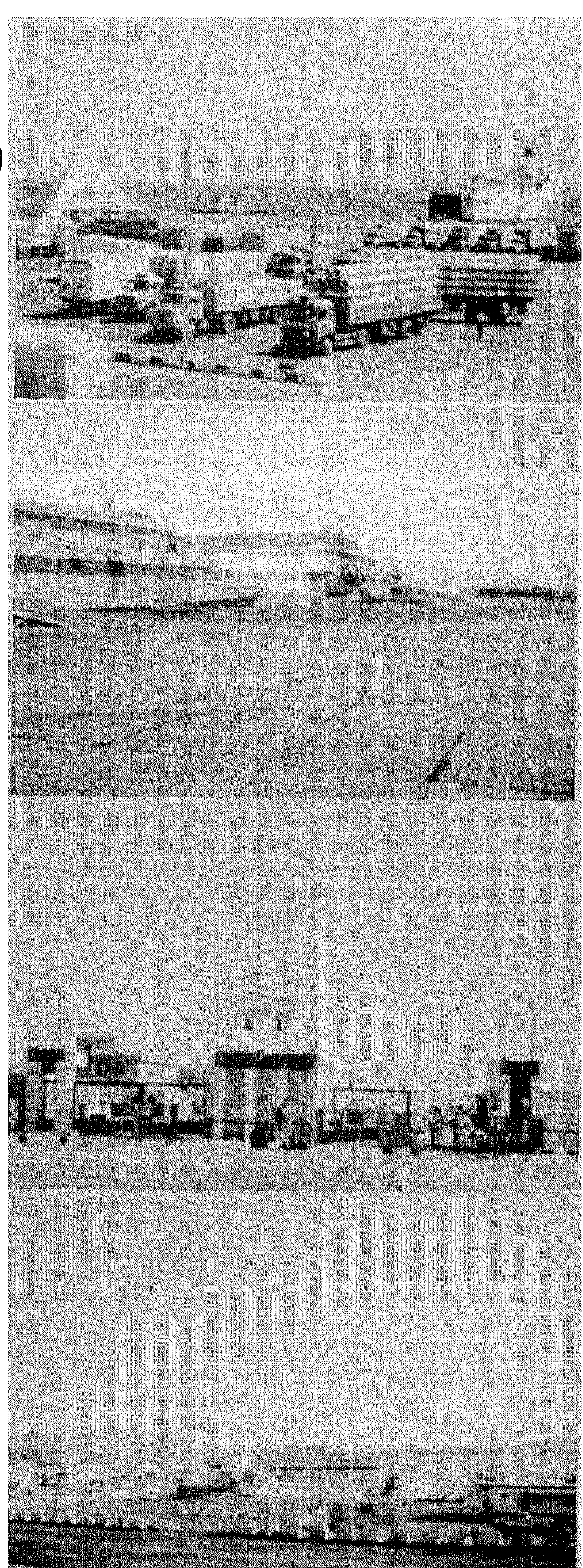
وفى مجال الوحدات الصحية الريفية تم الانتهاء من إنشاء وتطوير ٧١ وحدة صحية بمراكز جهينة ـ ساقلتة ـ أخميم ـ المراغة بتكلفة إجمالية ٢٤ مليون يورو وبتمويل من الاتحاد الزوروبى بالإضافة إلى ١٠ مليون ضمن برنامج الإصلاح الصحى كما تم إنشاء ٦ وحدات صحية بدار السلام والمنشاة بتكلفة اجمالية ١٨ مليون وقد شرفت هذه الوحدات بإفتتاح السيد رئيس الجمهورية لها فى ٢٠٠٧/٩/٩ وجارى العمل فى ٥٠ وحدة جديدة ما بين الإنشاء والتطوير.

مدير عام العلاقات العامة

مهندس أشرف مصطفى !

نجاحات متواصلة لموانئ

وآفاق أوسع لتطوير



أكد اللواء / ممدوح دراز رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لموانى البحر الأحمر أن الهيئة تحظى باهتمام كبير على كافة الأصعدة نظرا لدورها الفعال والحيوى باعتبارها أحد الكيانات الاقتصادية الكبرى فى مجال النقل البحرى على سواحل البحر الأحمر ٠

وشهدت موانى الهيئة فى الآونة الأخيرة مرحلة جديدة مليئة بالمستجدات والمتطلبات التى تقتضيها المرحلة الحالية لتميز تلك الموانى بآليات التطوير لتصبح موانى منافسة وقوية مع موانى المنطقة خاصة أن إمكانيات الهيئة استطاعت توفير المناخ لهما وفقا لضوابط ومعايير كاملة لم تأت إلا من خلال رؤية شاملة ومخطط إستراتيجى متكامل لتواصل مسيرة النجاح والتقدم بدعم ومساندة كاملة من المهندس محمد منصور وزير النقل الذى يقود منظومة النقل فى مصر باقتدار من نجاح إلى نجاح بفضل فكرة الواعى والمستنير لتطبيق إستراتيجية متكاملة للنهوض بقطاع النقل البحرى من خلال تطبيق أحدث النظم والتقنيات العالمية بما يواكب التطورات المتلاحقة التى تشهدها حركة الملاحة البحرية العالمية ٠

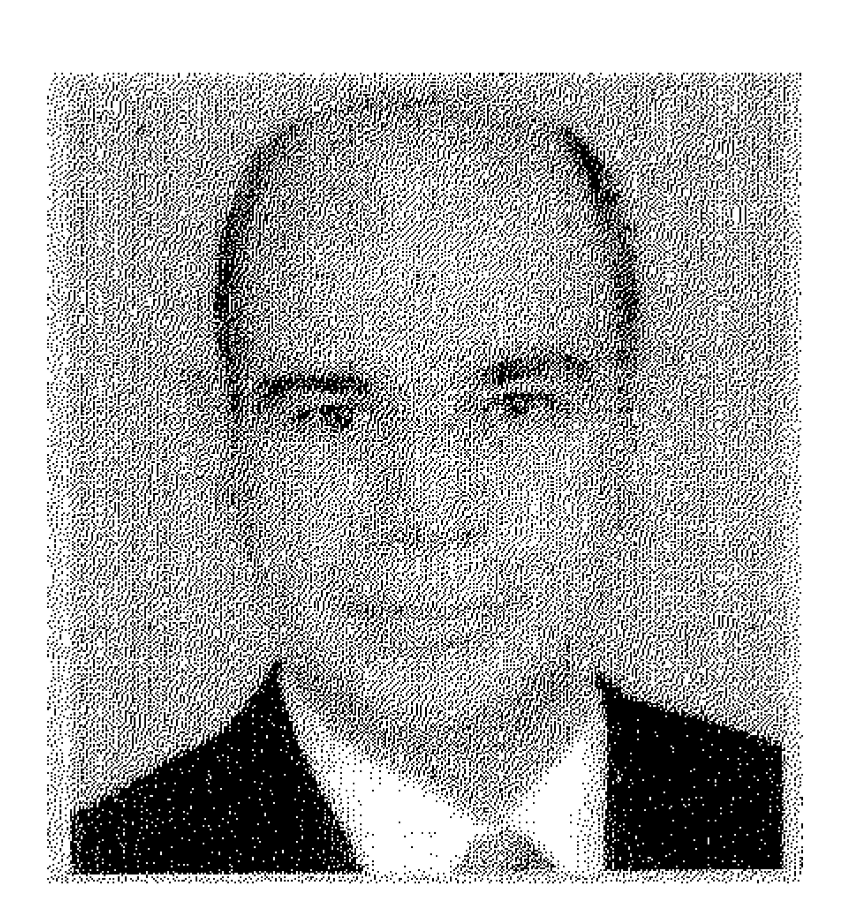
ولقد قامت الهيئة بوضع خطة طموحه مع المركز الهندسى بكلية الهندسة جامعة الإسكندرية لتطوير موانيها لتواكب العالمية فى الأداء والتحديث وتصبح واجهة مشرفه للموانى المصرية وعرضها على معالى وزير النقل بعد دراسة مستفيضة وجهود مستمرة لخطط التطوير تضمنت تدير الإعتمادات والموارد المالية اللازمة لخطة تطوير موانى الهيئة والتى تبلغ حوالى ٦٠٠ مليون جنيه ٠

ونظرا إلى أن خطة التطوير التى تشهدها موانى الهيئة كان لها أكبر الأثر فى القيام بالعمل على عدة محاور تستهدف أعمال التطوير فى الموانى الرئيسية بالهيئة وهى " سفاجا ، الغردقة ، الأدبية ، نويبع " فى أن واحد من الموارد التى تم تدبيرها وأكد وزير النقل على البدء فورا فى التنفيذ لتلك الخطة التى من شأنها أن تنقل موانى البحر الأحمر وتحقق بها قفزة كبرى بين الموانى فى المنطقة وتجعلها موانى متميزة مؤهلة للعالمية فى الفترة المقبلة ٠

ففى ميناء سفاجا البحرى :

يشتمل المشروع على محطة الركاب الكبرى بمستوى معمارى متميز لخدمة ٢٠٠٠ راكب ساعة بمساحة إجمالية ١٢٠٠٠ متر مربع وتحتوى على صالة السفر والوصول ومركز تجارى والخدمات العامة بالإضافة إلى الطرق وساحات انتظار والبنية

ـى البحـــــر الأحمـــر



النحتية من صرف وكهرباء واتصالات وكذلك المبنى الإدارى الجديد للميناء وبرج الإرشاد بتكلفة إجمالية ١٥٠ مليون جنيه ٠

أما فى ميناء الغردقة :

تبلغ المساحة الإجمالية الحالية لميناء ١٤ ألف متر مربع وبعد انتهاء المرحلة الأولى من التطوير سيتم إضافة مساحات جديدة لإجمالي ٦ آلاف متر مربع وأرصفة بطول ١٨٠ متر وبذلك أصبح الطريق مفتوحا الاستكمال أعمال التطوير بالميناء بإنشاء محطة الركاب السياحية التى يتم تمويلها من الإعتمادات المخصصة وبإجمالي ١٢٠ مليون جنيه ٠

كذا ميناء توبيع البحرى :

يجرى الآن إنشاء محطة للركاب بتكلفة تقديرية حوالى ٧٥ مليون جنيه لتطوير البنية الأساسية وساحات دخول وخروج الشاحنات وساحة الترنزيت بتكلفة تقديرية حوالى ٧٠ مليون جنيه ٠

وفى ميناء الأدبية

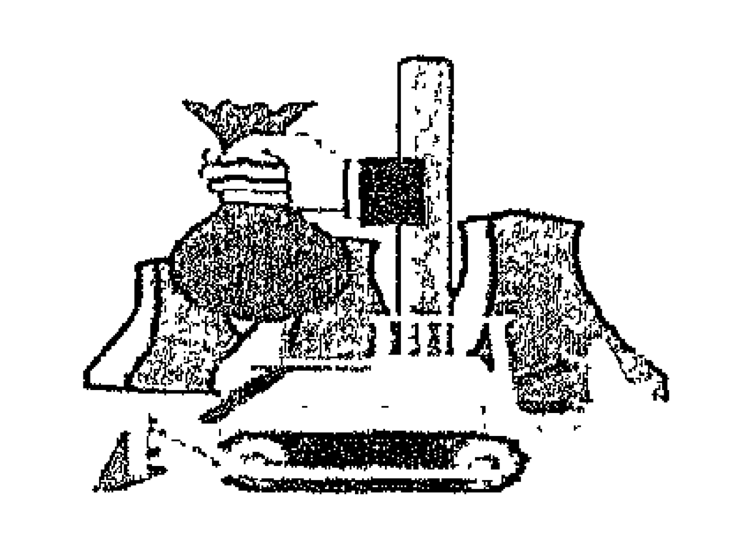
ميناء البضائع الرئيسى لموانى البحر الأحمر تم وضع خطة لتطوير البنية الأساسية للميناء واكتساب ساحات جديدة تم إعداد كراسة بالشروط والمواصفات والقيمة التقديرية فى حدود ١٥٠ مليون جنيه هذا بالإضافة إلى طرح وإنشاء أرصفة جديدة بطول ١٨٠٠ متر خلال هذه المرحلة ٠

وحول رؤيته المستقبلية للاستكمال مراحل التطوير لموانى البحر الأحمر يؤكد **اللواء ممـــدوح دراز** ان مصر تحت قيادة:

الرئيس محمد حسنى مبارك

قادرة على دفع حركة التنمية والاستثمار بدعم وسانده قطاع النقل البحرى وهذا يتم وفقا لرؤية ومخطط تم عرضه على السيد المهندس محمد منصور وزير النقل الذى يتابع بدقة كل خطوة من خطوات التطوير فى موانى الهيئة ٠

عميد / صلاح أحمد هاشم
مدير إدارة العلاقات العامة



وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية

صندوق المال العامل

بنك التعمير والإسكان

وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية
صندوق المال العامل
وبالاشتراك مع بنك التعمير والإسكان

تشجيعا من وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية و تمشيا مع سياسة الدولة لتشجيع الإستثمار لمشروعات مواد البناء ٠

يقـدم صندوق المال العامل بالوزارة

قروضا ميسره الفائدة لتمويل المشروعات الخاصة بصناعة مواد البناء مثل :.

١ ـ الحديد ـ الخشب ـ الاسمنت ـ الزلط ـ الرمل ـ والمواسير بأنواعها ـ المواد اللاصقة ـ المواد العازلة ـ الزجاج ـ الأدوات الصحية ـ الأدوات الكهربائية ـ البلاط ـ السيراميك ـ الرخام ـ الصناعات الكيماوية ـ المسابك ...... الخ .

٢ ـ الآلات والمعدات مثل الخلاطات ـ اللوادر ـ محطات الخلط ـ الكسارات ـ الأوناش .

- تحدد قيمة ومدة القرض طبقا لما تسفر عنه دراسة الجدوى الاقتصادية وقواعد الإقراض بالصندوق .
- يمنح المقترض فترة سماح في حدود عامين وفترة سداد تصل إلى ثمانية أعوام .
- يمكن للراغبين في الحصول على القروض التقدم إلى أمانه الصندوق بالدور الرابع عشر بمقر الوزارة ١ شارع إسماعيل أباظة القصر العيني القاهرة لسحب كراسة الشروط بعد سداد مبلغ خمسة وعشرون جنيها .
- يتولى بنك التعمير والإسكان (الفرع الرئيسي بالزمالك) الدراسة الائتمانية للطلبات الموافق عليها مبدئيا من الصندوق
- للاستعلام ومزيد من التفاصيل الاتصال بأمانة الصندوق تليفون رقم ٠٢٢٧٩٢٣٨٩١ ـ ٠٢٢٧٩٢١٥٥٦ ـ فاكس ٠٢٢٧٩٢٣٩٤٧

THE GENERAL ORGANIZATION
FOR TEACHING
HOSPITALS AND INSTITUTS
16 A, Kasr El Eini St, Cairo
Phone: 3620265 / 3648073 / 3648972

الهيئة العامة
للمستشفيات والمعاهد التعليمية
١٦ (أ) شارع قصر العينى بالقاهرة
ت : ٣٦٢٠٢٦٥ / ٣٦٤٨٠٧٣ / ٣٦٤٨٩٧٢



د. عبدالحميد أباظة

هيئة متميزة تهدف إلى تحسين الأداء ورفع مستوى الصحة العامة لأنها الوحيدة فى الوطن العربى التى أنشئت بغرض التكامل والتدريب والتعليم الطبى المستمر مع الجامعات وكذلك المشاركة الفعالة فى البحوث والدراسات ومن أهم ما تقدمه من خدمات علاجية متميزة زرع الكلى وتفتيت الحصوات بالليزر وإجراء عمليات مختلفة فى السمع والكلام والرمد بالليزر وعمليات القلب المفتوح وعمليات زرع الأذن الداخلية وملحقاتها كما أنه تم إنشاء وحدة مكافحة التلوث بالمستشفى لمكافحة التلوث داخل مستشفيات ومعاهد الهيئة.

إنشاء وحدة الإنترنت لربط الهيئة بوحداتها بشبكة داخلية وخارجية.

هذا بالإضافة إلى الخدمات الطبية المتميزة فى كافة أفرع الطب وتقوم الهيئة بدورها فى التدريب والبحوث من خلال المستشفيات التعليمية.

المستشفيات التعليمية

١ – مستشفى أحمد ماهر
ت : ٣٩١٢٤٠ – ٣٩١١٦٧
٢ – مستشفى الجلاء
ت : ٧٥٦٢٤٥ – ٥٧٤٥٧٣٨
٣ – م. الساحل التعليمى
ت : ٢٢١٨٨٣ / ٠٨٤ – ٢٢١٨٨٢
٦ – م. المعهد القومى الطبى بدمنهور
ت : ٠٤٥/٣١٧١١٢
٧ – م. سوهاج التعليمى
ت : ٠٩/٦٠١٦٢٢ – ٦٠٥١٦٣
٨ – م. بنها التعليمى
ت : ٣٢٣٣١١ / ٠١٣ – ٢٣٠٠٦٦
٩ – أسوان التعليمى
ت : ٣٠٢٩١٤ / ٠٩٧ – ٣٠٢٤١٩ / ٠٩٧

المعاهد التعليمية

١ – معهد القلب القومى
ت : ٣٤٤٤٠٩٢ – ٣٤٦٢٠٤٢
٢ – معهد الكلى القومى
ت : ٢٥٤٩١٥٢ – ٢٥٤٩١٥٣
٣ – المعهد القومى الطبى للأمراض المتوطنة
ت : ٣٦٤٢٤٩٤ – ٣٦٤٩٠٠٥
٤ – م. التغذية
ت : ٣٦٤٦٤١٣ – ٣٦٤٣٥٢٢
٥ – م. المعهد القومى للسكر والغدد الصماء
ت : ٣٦٣٢٣٣ – ٣٦٤١٥٣٣
٦ – م. بحوث الحشرات والسموم
ت : ٧١٥٥٧٠
٧ – م. السمع والكلام
ت : ٣١١٥٨٠
٨ – م. المعهد القومى الحركى والعصبى
ت : ٣١١٨٥٧١ – ٣١١٨٥٧٧
٩ – معهد الرمد التذكارى
ت : ٥٧٢٤٤٤٢ – ٥٧٤٢١٣٠

وفى إطار القيام بدورها تقوم الهيئة كل عام بعقد مؤتمر علمى وهذا يتيح الفرصة لأطباء الوحدات التابعة للهيئة والاجتماع وتناول الآراء والخبرات كما أنه هذا العام تشهد الهيئة ثورة عملية على كل المستويات حتى يستفيد الطبيب علماً أكثر والمريض علاجاً أجدى.

مع تحيات أمين عام الهيئة أ. د. عبدالحميد أباظة

كيف تعد خطة تدريبية؟



مفهوم التخطيط للتدريب :-

هو رسم سياسة مستقبلية للنشاط التدريبى من خلال التنبؤ بالاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لتطوير أداء العاملين باستخدام الموارد البشرية والمادية وصولا إلى تلبية هذه الاحتياجات وتحقيق أهداف المنشأة ، ويمثل التخطيط للتدريب مرحلة التفكير التى تسبق تنفيذ أى عمل تدريبى وإتخاذ القرارات اللازمة لتحديد أهدافه والموارد والإجراءات المختلفة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف ٠

أهمية التخطيط للتدريب :-

- هو الضمان لتوجيه الاستثمارات الخاصة بالتدريب إلى مسارها الصحيح ٠
- تحديد الأهداف بدقة وبالتالى تسهيل الوصول إليها من خلال تحديد الطريق المناسب الذى تسلكه وحدات التدريب لتنفيذ العمليات المختلفة بالتدريب ٠
- توقع المشكلات والعقبات التى يمكن أن تواجه عملية التنفيذ ٠

تحديد التكاليف اللازمة لتنفيذ الأنشطة التدريبية ٠

- تحديد التجهيزات اللازمة للعملية التدريبية ٠

عوامل نجاح الخطة التدريبية :-

- دقة تحديد الأهداف التدريبية ٠
- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية ٠
- دقة تحديد الإمكانيات التدريبية ٠
- التركيز على البرامج الخاصة بالنشاط الأساسى للوحدة الإدارية
- المرونة عند وضع الخطط التدريبية لمواجهة أى احتياجات تدريبية طارئة وملحة أثناء مدة الخطة ٠

متطلبات وضع الخطة التدريبية :-

١ - دليل البرامج التدريبية :-

وهذا الدليل يتضمن مجموعة من البرامج التى تم تصميمها وفقا للاحتياجات التدريبية التى تم تحديدها وكذا البرامج التدريبية التى تم تطويرها والذى سبق أن تم تنفيذها وأظهرت نتائج التقييم بعض الملاحظات والسلبيات ويتضمن كل برنامج من برامج الدليل (الهدف من البرنامج / شروط الترشيح للبرنامج / مدة البرنامج بالساعات والأيام / أساليب التدريب / نظام التدريب / رسوم الترشيح للمتدرب الواحد / محاور البرنامج) ٠

٢ - موازنة التدريب :-

ما تقوم به المنظمات من تخصيص مبالغ مالية للنشاط التدريب وبالنسبة للوحدات الإدارية التابعة للموازنة العامة للدولة تخصص لكل وحدة من هذه الوحدات مبالغ بالبابين الأول بند ١٢/٥ أو ٧/٥ أو ٨/٥ (مكافآت التدريب) ومبالغ بالباب الثانى بند ١١/ (تكاليف البرامج التدريبية) وهذه البرامج يتم الصرف عليها من هذه المبالغ على البرامج الداخلية التى تنفذ بالجهة والبرامج الخارجية التى تنفذ من خلال إيفاد المتدربين إلى مراكز تدريبية مقابل رسوم ترشيح يتم



■ إعداد/عبد المنعم عباس
باحث بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

الاتفاق عليها بين الطرفين ٠

٣ - اللائحة الإدارية والمالية التى تنظم النشاط التدريبى :-

تقوم كل وحدة بوضع لائحة إدارية ومالية تنظم النشاط التدريبى (تخطيط / تنفيذ / متابعة وتقييم) تحديد الضوابط والقواعد اللازمة وكذا كيفية الصرف على الأنشطة المختلفة ٠

٤ - سجل المدربون :-

اختيار المدرب أحد العوامل الرئيسية لنجاح الخطة التدريبية ويتم اختيار المدربين بناء على معايير موضوعية يراعى فيها شروط التأهيل العلمى الأكاديمى والخبرة العملية فى مجال التخصص إلى جانب توافر القدرة والمهارة فى الأداء كمدرب متمرس فى العمل ويتضمن السجل المواد التدريبية بالبرامج التدريبية

المدرجة بدليل البرامج ويدرج بكل مادة تدريبية أسماء المحاضرين الذين يمكن مشاركتهم فى تنفيذها شريطة توافق مؤهلاتهم وخبراتهم مع المادة التدريبية ·

وهناك معايير موضوعية يتم فى ضوئها اختيار المدرب للارتقاء بالعملية التدريبية وتتمثل هذه المعايير فى :-

أ. التأهيل العلمى :-

- مؤهل جامعى يتناسب مع الموضوع التدريبى ·
- الحصول على شهادة إعداد مدربين من أحد المراكز المعترف بها ·
- أن تتوافر لديه مادة علمية مكتوبة للموضوعات التدريبية التى يمكن أن يشارك فيها ·

ب. الخبرات العملية :-

- خبرات عملية فى مجال التخصص ·
- خبرة فى ممارسة العملية التدريبية لاتقل عن ٣ سنوات ·

ج. الصفات الشخصية :-

- الهيئة والمظهر العام ·
- القدرة على التفكير الإبتكارى ·
- التنمية الذاتية أو ضرورة الإلمام بكل ماهو جديد من معلومات ·
- القدرة على التأثير على الآخرين ·
- مهارات الاتصال (لغوية ، انضباط / التعامل مع الآخرين) ·

ويتم تحديث سجل المدربين بصفة مستمرة وفقا لما يطرأ من ثغرات وعلى ضوء ما تسفر عنه عملية تقييم البرامج من ملاحظات وذلك بإضافة أسماء ووظائف وعناوين المدربين الجدد الذين يتم اختيارهم وفقا للمعايير الموضوعية فى هذا الشأن وما تسفر عنه نتائج متابعة وتقييم المدربين والبرامج ·

دليل مراكز التدريب المعتمدة :-

قد تلجأ المنشآت إلى إيفاد المتدربين إلى مراكز تدريب خارجية لعدم توافر الإمكانيات البشرية والمادية لتنفيذ البرنامج ولكى يتحقق الهدف المنشود من تلبية الاحتياج التدريبى لابد من التأكد من إن المراكز التدريبية الخارجية الخارجى تتوافر فيها معايير إنشاء مراكز التدريب المعتمدة من الجهات وهى كالاتى :-

- كيان تنظيمى ·
- هيئة مستشارين ·
- هيئة مدربين ·
- أجهزة الإتصال ·
- قاعات تدريب مجهزة بالمعينات السمعية والبصرية ·
- معامل للغات والحاسب الآلى ·
- أماكن لخدمة الإعاشة والإقامة ·
- مكتبة مجهزة بالكتب والمراجع والدوريات العلمية ·
- أجهزة الأمن والأمان ·
- خطة تدريبية مطبوعة تتضمن مجموعة البرامج التى ينفذها المركز ·
- إعداد سجل للمدربين كما أسلفنا ·
- لائحة مالية تنظم النشاط التدريبى ·
- إجراءات وضع الخطط التدريبية · -

أولا : حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية :-

ويتم ذلك بالأسلوب العلمى لحصر وتحديد الاحتياجات التدريبية والتى سبق أن تم عرضها بالتفصيل بعدد مجلة التنمية الإدارية (أكتوبر ٢٠٠٦) والتى يتم من خلالها تحديد أعداد العاملين المطلوب تدريبهم والمناهج التدريبية التى تلبى هذا الاحتياج ·

ثانيا : تحديد الإمكانيات التدريبية :-

وتتمثل الإمكانيات التدريبية فى الآتى : -

أ. إمكانيات بشرية :-

- العاملون بوحدات التدريب الذين يقومون على النشاط التدريبى (تخطيط / تنفيذ / متابعة وتقييم) ولابد أن تتوافر لديهم المقومات الفنية والمهارية والتأهيلية والشخصية (مؤهل عال مناسب / للحصول على دورة أخصائى تدريب من أحد المراكز المعتمدة ودورات تنشيطية متتالية للارتقاء بمستوى الأداء بالإضافة إلى مهارات الاتصال وفن التعامل مع الآخرين والهيئة والمظهر باعتبارها من الأمور الهامة ·
- المدربون الذين تتوافر فيهم معايير اختيار المدربون السابق الإشارة إليها ·

ب. إمكانيات مادية وهى :-

- قاعات التدريب وتجهيزاتها السمعية والبصرية ·
- ميزانية التدريب التى تخصص لبند التدريب بالموازنة وهى كالآتى : -

أ - مخصص للتدريب بالباب الأول بند /٥ نوع ٧ ، ٨ ، ١٢ (مكافآت تدريب) ويتم الصرف منه على الآتى : -

- مكافآت المدربين ·
- مكافآت الإشراف والأعمال المساعدة ·
- مكافآت التقييم (وضع أسئلة ، تصحيح الإجابات / مناقشة الأبحاث والمشاريع المقدمة بالبرامج)

ب - مخصص للتدريب - الباب الثانى - بند /١١ (تكاليف برامج تدريبية) ويتم الصرف منها على الآتى : -

- رسوم ترشيح برامج خارجية ·
- مستلزمات التدريب (أقلام / أوراق / أحبار / ··· / ···) ·
- صيانة الأجهزة والمعينات السمعية والبصرية ·
- شراء الكتب والمراجع التدريبية ·
- إعداد وطباعة الحقائب والمواد التدريبية ·
- بدل إقامة وإعاشة للمتدربين فى حالة التدريب المقيم ·

ثالثا : تصميم وتطوير البرامج التدريبية :-

تلبية للاحتياجات التدريبية للعاملين السابق تحديدها يتم تصميم برامج جديدة مستحدثة لأول مرة ويتم مراعاة الآتى : -

- التركيز على المهام الوظيفية المسندة لشاغل الوظيفة ·
- التركيز على المواد التدريبية الخاصة بالمهارات والتطبيقات العملية ·
- التركيز على المواد التدريبية التى تساهم فى حل مشكلات العمل ·
- الاهتمام بالمواد التدريبية التى تتفق مع أهداف المنظمة ·
- إضافة مواد تدريبية متعلقة بالتطورات التكنولوجية الحديثة ·

ويتم تطوير البرامج السابق تنفيذها وأكدت مؤشرات المتابعة والتقييم بعض الملاحظات عليها حتى يتم تلافيها عند التنفيذ مستقبلا ·

رابعا : اختيار المدربين المشاركين فى تنفيذ المواد التدريبية :-

فى هذه المرحلة الأمر يتطلب الرجوع إلى ثلاثة مصادر سبق الإشارة إليها وهى : -

- دليل البرامج التدريبية ·
- سجل المدربين ·
- اللائحة المالية لتحديد الفئات ·

ويتم استخدام النموذج الآتى الذى يتم بموجبه اختيار المحاضر الأصلى وبديل له على نفس المستوى ويتم الاختيار للمدربين من خلال قاعدة البيانات بسجل المدربين المعتمدة من السلطة المختصة وفقا لمعايير اختيار المدربين السابق الإشارة إليها ·

وتحديد فئة الساعة التدريبية لكل محاضر (نقدا) من اللائحة المالية) ·

((نموذج المنهج العلمى واختيار المدربين))

الهدف من البرنامج : ··········

شروط الترشيح : ··········

وتحديد فئة الساعة التدريبية لكل محاضر (نقدا) من اللائحة المالية) ·

((نموذج المنهج العلمى واختيار المدربين))

الهدف من البرنامج ·········· شروط الترشيح ··········

المادة التدريبية	عدد الساعات	المحاضر الأصلى				المحاضر البديل		
		الإسم	الوظيفة	الدرجة	فئة الساعة	الإسم	الوظيفة	الدرجة

ملحوظة : متوسط فئة الساعة = مجموع الكرارات ÷ عددها

خامساً : حساب تكاليف البرامج التدريبية المقترح تنفيذها بالخطة :-

تنقسم تكاليف البرامج إلى قسمين هما : -

١ - تكاليف البرامج الداخلية : -

ويقصد بها المكافآت الخاصة بتنفيذ البرامج الداخلية وتصرف من بند /٥ نوع (١٢، ٧، ٨) وهذه البرامج التى يتم تخطيطها وتصميمها لتنفذ داخل الجهة، وبإمكانياتها المحلية ويتم تقدير مكافآت التدريب لهذه البرامج على النحو التالى :

- عدد الساعات المدرجة بالنموذج السابق " المنهج العلمى واختيار المدرب " .
- يتم تقدير مكافآت المدربين بكل دورة من البرنامج وذلك بالمعادلة الآتية : -

مكافآت المدربين = عدد الساعات × متوسط تكلفة الساعة .

- يتم تقدير مكافآت الأعمال المعاونة والمساعدة بالدورة الواحدة (كاتب نسخ / مدخل بيانات / مطبعجى / عامل خدمة / الخطاط / ٠٠٠ / ٠٠٠) حسب ما تضمنته لائحة صرف مكافآت التدريب .
- مكافأة تقييم البرنامج (وضع أسئلة / تصحيح / مناقشة أبحاث) وقد تحسب فى بعض اللوائح المالية مناقشة الأبحاث كمحاضرة تقدر حسب عدد الساعات وفئة المحاضر المرشح فى الساعة .
- تقدر مكافآت لأوائل المتدربين (إذا نصت اللائحة المالية على ذلك) .
- إجمالى تكاليف الدورة الواحدة = مكافآت المدربين + مكافآت الإشراف + مكافآت الأعمال المساعدة والمعاونة + مكافآت التقييم + مكافآت المتدربين (إذا نصت اللائحة على ذلك) .
- فى حالة تنفيذ البرنامج أكثر من دورة فى سنة الخطة تحسب تكلفة البرنامج وفقا للمعادلة الآتية : -

تكلفة البرنامج + عدد الدورات × تكلفة الدورة الواحدة

ويتم تنظيم وحساب هذه التكاليف وفقا للنموذج الآتى : -

نموذج تكاليف البرامج الداخلية لبرامج خطة عام ٠٠٠٠ / ٠٠٠٠

ويتم تنظيم وحساب هذه التكاليف وفقا للنموذج الآتى .

نموذج تكاليف البرامج الداخلية لبرامج خطة عام ٠٠٠٠ / ٠٠٠٠

أسم البرنامج	عدد المتدربين	عدد الساعات	متوسط حد. الساعة	إجمالي مكافآت المدربين	مكافآت أخرى			إجمالي ت. الدورة	عدد الدورات	إجمالي تكلفة البرنامج
					إشراف	مساعدة	تقييم			
الأول										
الثاني										
الثالث										
وهكذا										
الإجمالي										

- النماذج التى تم عرضها من واقع الكتب الصادرة من الجهاز بشأن إعداد الخطط التدريبية وموافقات الصرف لوحدات الجهاز الإدارى بالدولة ويتم تخصيص مبلغ من الموازنة بالباب الثانى بند /١٢ للصرف على مستلزمات التدريب أو يتم توزيعها على برامج الخطة .

٢ - تكاليف تنفيذ البرامج الخارجية : -

قد تقوم بعض الجهات بتدريب العاملين لديها بمراكز خارجية وفقا لاتفاق يتم بينها وبين تلك المراكز ، وتلجأ هذه الجهات إلى هذا الإجراء وفقا للاعتبارات الآتية : -

- عدم إدراج أى مبالغ بالباب الأول بالموازنة (مكافآت تدريب) بند ١٢ ولكن يوجد بهذه الموازنة مبالغ بالموازنة بالباب الثانى بند /١١ (تكاليف برامج تدريبية) .
- عدم توفر العدد الكافى من المتدربين عدد١٥ على الأقل .
- لا تتوافر لدى الجهة إمكانيات لتنفيذ بعض البرامج مثل برامج الحاسب الألى ولا يوجد معمل للحاسب الألى لدى الجهة .
- توافر فرص التدريب بالمراكز الأخرى باللجان مثل البرامج التخصصية والإشرافية والمكتبية التى تعقد بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى فى إطار المعاونة الفنية لوحدات الجهاز الإدارى بالدولة فى تنفيذ برامجها التدريبية وبهذا يتحقق ترشيد لبند التدريب ويتم إحتساب تكاليف البرامج الخارجية وفقا للنموذج الآتى : -

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

إسم البرنامج	الجهة المنفذة	عدد المتدربين	رسم التدريب للفرد الواحد	إجمالى رسوم البرنامج
الأول				
الثانى				
الثالث				
وهكذا				
الإجمالى				

- يتم الاستعانة بالمراكز الخارجية المعتمدة والتى تتوافر فيها المعايير .

سادسا : الموائمة بين الاحتياجات والإمكانيات فى حالة عدم كفاية الإمكانيات التدريبية لتلبية الإمكانيات التدريبية فعلى وحدات التدريب أن تقوم بعملية الموائمة من خلال الاختيار بين البدائل الآتية : -

١ - تأجيل بعض الاحتياجات التدريبية إلى الخطط المستقبلية والتركيز على الاحتياجات التدريبية الأهم .

٢ - تقليل عدد البرامج التدريبية والاكتفاء بالبرامج الأكثر إلحاحا وبخاصة المتعلقة بأنشطة الجهة مثل برامج الأطباء والصيادلة والتمريض بخطة وزارة الصحة .

٣ - تقليل عدد المواد التدريبية بالبرنامج الواحد والتركيز على المواد المتعلقة بطريقة مباشرة بالمهام الوظيفية

٤ - تخفيض عدد ساعات المواد التدريبية بالبرنامج الواحد .

- التعزيز لبند التدريب بالبابين الأول والثانى وذلك من المصادر الآتية : -

المصدر الأول للتعزيز : من وفورات ذات الباب (المحققة بالبنود الأخرى بموازنة الجهة وتكون إجراءات الحصول عليها وفقا للآتى . -

- تجهيز مناهج وتكاليف واختبار المدربين بالبرامج المطلوبة .
- مذكرة للعرض على السلطة المختصة بالموافقة على التعزيز .
- موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة (الإدارة المركزية للتدريب) على المناهج والتكاليف وذلك وفقا لقواعد وتعليمات كتاب دورى الجهاز الصادر فى هذا الشأن سنويا .
- موافقة وزارة المالية .

المصدر الثانى للتعزيز : التعزيز من الإحتياطى العام المدرج بالموازنة العامة للدولة ويتم إتباع نفس الخطوات السابقة والخاصة بالتعزيز من وفورات موازنة الجهة بذات الباب .

سابعا : وضع الجدول الزمنى لتنفيذ برامج الخطة :-

يتم توزيع البرامج على شهور الخطة التى تبدأ عادة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ٧/١ من كل عام وتنتهى ٦/٣٠ من العام التالى أخذين فى الاعتبار عدد القاعات فمثلا يمكن تنفيذ عدد ثلاث برامج فى آن واحد على التوازى فى حالة وجود ثلاث قاعات بوحدة التدريب ويفضل تخصيص الشهر الأول من الخطة للإعداد والتجهيز وتخصيص الشهر الأخير لتقييم النشاط التدريبى .

" نموذج الجدول الزمنى للخطة التدريبية "

" نموذج الجدول الزمنى للخطة التدريبية "

البرنامج	الشهور											
	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١	٢	٣	٤	٥	٦
الأول (دورتين)	إعداد وتجهيز											تقييم النشاط التدريبى
الثانى (دورة)												
الثالث (ثلاث دورات)												
الرابع (دورتان)												
الخامس (٤ دورات)												
السادس (دورتان)												

وزارة التنمية المحلية

جهاز بناء وتنمية القرية المصرية

صندوق التنمية المحلية

هو صندوق تنموى يهدف بالدرجة الأولى إلى دعم التنمية الاقتصادية فى المحليات والقرية المصرية على وجه الخصوص وذلك من خلال قروض ميسرة يمنحها للفئات الأكثر احتياجاً والأسرة محدودة الدخل وخاصة المرأة المعيلة وذوى الاحتياجات الخاصة، والترويج لإقامة مشروعات صغيرة تعتمد بصفة أساسية على الموارد البيئية المتاحة بغرض زيادة دخل الأسرة وتوفير فرص عمل منتجة لأبنائها وذلك للحد من مشكلة البطالة وتحويل القرية المصرية كما كانت فى العهود السابقة إلى قرية منتجة.

ويقوم الصندوق بتمويل هذه المشروعات من خلال القروض التى يمنحها للمستفيدين مع منحهم فترة سماح تتناسب مع دورة إنتاج المشروع وطبيعته ويتولى أخصائيوا الصندوق إعداد دراسات الجدوى اللازمة لهذه المشروعات دون تحمل طالب القرض لأية أعباء نتيجة ذلك.

ويتم الإقراض من خلال تقدم طالب القرض للوحدة المحلية المقيم فى نطاقها بطلب وتتولى الوحدات المحلية بالمحافظات عملية الإقراض من الصندوق وإعادة الإقراض لطالبى القروض وتقوم بمعاونة طالب القرض وتوجيهه إلى المشروع المناسب لمؤهله العلمى أو خبراته وقدراته الفنية والذى يحتاج إليه المجتمع المحلى خدمة كانت أو سلعة يمكن تسويقها داخل نطاق المجتمع المحلى أو المناطق المحيطة به.

ويتميز صندوق التنمية المحلية عن المصادر الأخرى للإقراض بأنه لا يهدف إلى الربح وبسهولة عملية الإقراض من خلال الوحدات المحلية القروية وبسهولة إجراءات الاقتراض.

كما يتميز الصندوق بتيسير الضمانات على طالب القرض بصورة لا تشكل عبئاً على المواطن وتضمن سهولة تحصيل مستحقات الصندوق حتى يتسنى إعادة إقراضها لمنتفعين آخرين مما يساعد على سرعة دوران رأسمال الصندوق المتاح للإقراض. ونتيجة للنجاحات المستمرة للصندوق فقد أمكن زيادة موارده التمويلية للوفاء بطلبات القروض المتزايدة.

وقد أسهم الصندوق منذ بداية نشاطه وحتى اليوم فى تمويل حوالى (٧٤) ألف مشروع منها (٣٧) ألف مشروع للمرأة بنسبة (٥٠٪) من إجمالى المشروعات، وبلغت جملة القروض الممنوحة (٣٧٥) مليون جنيه تم من خلالها إتاحة (٨٧) ألف فرصة عمل للمستفيدين.

ويهتم الصندوق بتنويع المشروعات التى يقوم بتمويلها وبصفة خاصة المشروعات المتكاملة والصناعات المغذية والمشروعات التراثية والأشغال اليدوية والتى تتميز بها بعض المحافظات مثل شمال سيناء ومطروح والوادى الجديدة.

لمزيد من المعلومات يمكن الاتصال بجهاز بناء وتنمية القرية المصرية

- صندوق التنمية المحلية ت: ٣٣٧٦٠٠٩٦ فاكس: ٣٣٣٧٤٧٧٤

الجودة الشاملة والتطوير الشامل

بدءا من عقد التسعينات كثر الحديث وتعددت الدراسات التى تناولت النهوض بمستوى جودة العمل وتطويره بمنظمات إدارة الأعمال أو المنظمات العامة حيث تلاحظ أن قليل من الدراسات حاولت الربط بين الجودة والتطوير مما يساعد كل ذلك من الناحية الأكاديمية إلى بلورة نظرية متكاملة للإدارة إلى جانب العائد الإيجابى فى التطبيق العملى من هذا المنطلق تتناول هذه الدراسة العلاقة بين الجودة والتطوير من خلال عرض النقاط التالية :.

١. مفهوم الجودة الشاملة .
٢. مفهوم التطوير الشامل .
٣. دور الجودة الشاملة فى التطوير الشامل .

أولا : مفهوم الجودة الشاملة :.

بإيجاز ظهر هذا المفهوم بمسمى مراقبة الجودة خلال عقد التسعينات من القرن العشرين باليابان لمراقبة ومعالجة الخلل فى بعض الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين مثل خدمة التليفونات. إلا أنه سرعان ما توسعت هذه المراقبة وأخذت صفة الشمول فى (مدخلات / وتشغيل / مخرجات العمل) على يد مجموعة من علماء وخبراء الإدارة أمثال د . دميتج جوران وإيكاشا وا فيما يعرف الآن بالجودة الشاملة . وهى تعنى مجموعة من الأساليب الإدارية الحديثة التى بتطبيقها بنجاح يحدث :

- تنظيم العمل الداخلى بالمنظمة .
- ارتفاع مستوى المهارة والثقافة المهنية للعامل .
- ترشيد واستخدام الموارد المتاحة .

مما يترتب على ذلك إرتفاع مستوى جودة المنتجات المقدمة سواء كانت سلع أو خدمات تقدم بأسلوب أيصال مناسب وفى الوقت المناسب وبتكلفة مناسبة مما يؤدى ذلك إلى إرتفاع درجة رضاء المستفيدين من هذه المنتجات وهذا هو الهدف من الجودة الشاملة .

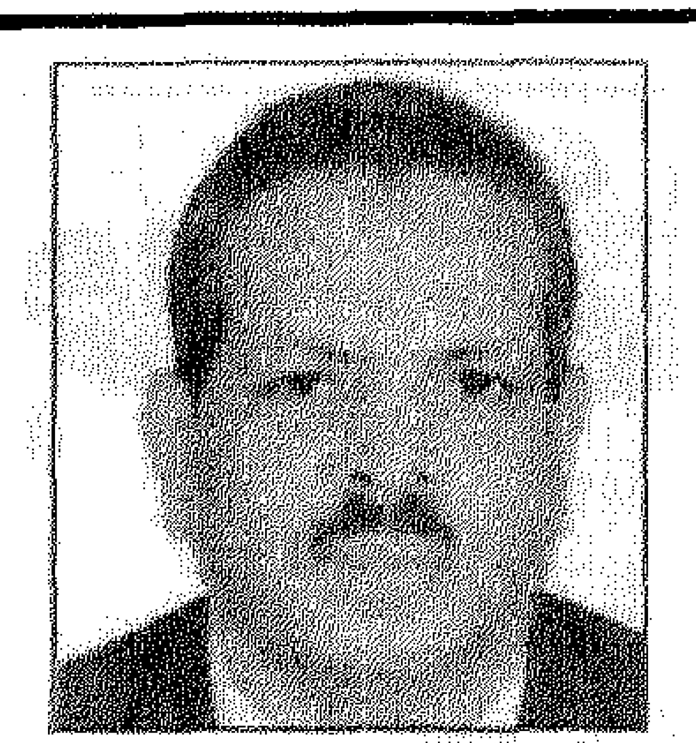
ثانيا : مفهوم التطوير الشامل :

تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع فقد ركزت بعض الدراسات على التطوير الشامل إحداث التطوير فى بعض الجوانب وليست كلا مرة واحدة ممثلا التركيز على تطوير أحد أو بعض عناصر العمل " التطوير المكانى للعمل / تدريب العاملين / تطوير أساليب العمل وإجراءاته أو ما يسمى بتبسيط الإجراءات ... وهكذا وبعض الدراسات الأخرى تركز على إمكانية حدوث التطوير فى كل عناصر العمل ولكن على مراحل زمنية والحقيقة أن مفهوم التطوير على هذا النحو يشوبه العديد من السلبيات وهذا ما تكشفه الإجابة على الأسئلة التالية :.

- ماذا يحدث إذا تم تطوير بعض الجوانب ولم يتم تطوير الجوانب الأخرى لأى سبب كان ؟
- ما هو المعيار الذى على أساسه أعطيت الأولوية فى التطوير لبعض عناصر العمل مع تأجيل تطوير باقى العناصر.
- ما الذى سيترتب عليه تطوير كل عناصر العمل على فترات زمنية خاصة إذا كانت فترات متباعدة ؟

إذن واستنادا لذلك فلا محالة من تطبيق التطوير الشامل فى كل جوانب عناصر العمل وفى توقيت واحد وفقا لخطه موضوعية وأن أول خطوة نحو هذا التطبيق يتطلب الإجابة على السؤال التالى : ماهى عناصر القوة وماهى عناصر الضعف فى العمل وهذا يعنى كيفية " قياس مستوى جودة عناصر العمل " وهذا ما يتم عرضه فى النقطة التالية .

ثالثا : دور الجودة الشاملة فى التطوير الشامل :



□ إعداد : محمد فكرى حنفى

□ مدير عام بالجهاز

أشارت النقطة الأولى من هذه الدراسة الموجودة إلى أن الجودة الشاملة هى مجموعة من الأساليب الإدارية الحديثة والتى يمكن حصرها فى عدد (٨) أساليب هى التى تستخدم كمؤشرات لقياس مستوى جودة عناصر العمل وبالتالى الكشف عن عناصر القوة وعناصر العنف به وهى كما يلى :.

" قياس مستوى جودة عناصر العمل "

م	المؤشـــــرات	يوجد (+)	لا يوجد (-)
١	هيكل تنظيمى محدد الاختصاصات لكل تقسيم تنظيمى به ومعلوم للعاملين .		
٢	هيكل وظيفى محدد نوعية الوظائف لكل تقسيم تنظيمى ولكل وظيفة بطاقة وصف .		
٣	مقررات وظيفة : محدد بها عدد العاملين المطلوبين لكل وظيفة بالفعل .		
٤	ميثاق المواطنين (دليل الخدمة) من وجه : المواصفات. المستندات والإجراءات الخاصة للحصول عليها / توضيح كيف : تقترح وكيف تشتكى. بيان بالعاملين بكل تقسيم تنظيمى .		
٥	حلقات الجودة : عددمن (٦٤) يمثلون كل تقسيم تنظيمى يناقشون مشاكله ويقترحون علاجها دون مقابل .		
٦	نظام قياس الفشل : بيان يتضمن : عدد الجزاءات السلبية الموقعة على العاملين المتسببين فى المنتجات / المعيبة / عدد ونوعية قرارات معالجة / المعيب / تكاليف .		
٧	نظام الشكاوى : مستند يقدم للشاكى يتضمن : اسم الشاكى وعنوانه وتليفونه ونوع الشكاوى وتاريخ تقديمها وتاريخ الرد عليها والتفويض إن وجد حسب اللائحة وتوقيع مستلم الشكوى .		
٨	نظام الاقتراحات والآراء : يقدم للمستفيدين يتضمن طلب الإجابة على عدد ٣ أسئلة / ماهى مقترحاتك لتحسين المنتجات المقدمة / إذا كنت راضى (نعم) لماذا ؟ إذا كنت غير راضى (نعم) لماذا		

- المقياس المعيارى للجودة الشاملة = $\frac{\text{عدد المؤشرات الموجبة الموجودة}}{٨}$ × ١٠٠ = عناصر القوة

- التطوير هو
المؤشرات الغير موجودة بالمنظمة (.) = عناصر العنف
- القرار المناسب لعلاج عناصر العنف

المصدر :

- دراسات منشورة بمجلة التنمية الإدارية والإداره وغيرها
- مجموعة محاضرات (د . محمد فكرى) للجودة الشاملة
- ببعض البرامج التدريبية ببعض الوحدات الحكومية

للعاملين بالجهاز.. الضوابط والمعايير والشروط اللازمة للترشيح للمنح والبعثات والأجازات الدراسية

إن النهوض بأى أمة وتحقيق التنمية الشاملة لها لا يتأتى إلا من خلال الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية التى حباها الله أياها ، والموارد البشرية التى هى الثروة الحقيقية والتى من خلالها يمكن استغلال طاقاتها الكامنة لدفع عجلة التقدم والتنمية الشاملة .

ومن ثم فإن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة يقع على عاتقه مسئوليات وواجبات من أهمها تنمية الموارد البشرية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة وذلك من خلال برامج تدريبية متخصصة فى إطار خطة سنوية تعد لها الغرض .

ويولى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من خلال قيادة رشيدة لها نظرة مستقبلية ثاقبة اهتماما كبيرا بأهمية تنمية قدرات العاملين به وإكسابهم مهارات وخبرات من خلال :.

□ إعداد : سوسن مرسى إبراهيم

□ باحث أول بالجهاز

١ . الدورات التدريبية الداخلية التى تعقد بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى ومراكز التدريب للبرامج التخصصية والإشرافية والنمطية .

٢ . الاستثمار فى الأفراد من خلال التعاقد مع مؤسسات دولية معتمدة فى هذا المجال للحصول على شهادة الأيزو العالمية لتحقيق التنمية البشرية لجميع الوحدات الإدارية بالدولة .

٣ . إتاحة الفرص المتكافئة للعاملين بالجهاز للترشيح للمنح والبرامج التدريبية التى تقدمها الدول المتقدمة من خلال القنوات الرسمية ... وزارة الخارجية ، وزارة التعاون الدولى (برامج الإتحاد الأوروبى) .

وفى هذا الصدد سوف نتناول بالتفصيل الإجراءات والقواعد والضوابط المتبعة لترشيح العاملين لبرامج تدريبية أو منح دراسية والتى تعقد بالخارج ، حيث تقوم الإدارة العامة للعلاقات الخارجية بالآتى :.

١ . تحديد احتياجات الجهاز من الدورات التدريبية والمنح الدراسية بحيث تتفق وطبيعة عمل الجهاز .

٢ . إخطار وزارة الخارجية كأحد القنوات الرسمية بهذه الاحتياجات والتنسيق مع المسئولين بوزارة الخارجية التى تقع فى دائرتهم وكالات التعاون الفنى الدولى والمانحة للدورات التدريبية والمنح الدراسية .

٣ . بعد أخذ موافقة رئيس الجهاز تعلن الإدارة عن البرامج التدريبية والمنح الدراسية للعاملين بالجهاز على أن يوضح بها تفصيلا القواعد والشروط التالية :.

١.٣ . الشروط الخاصة بالبرامج التدريبية والمنح الدراسية والتى تحددها الدولة المانحة .

٢.٣ . الشروط الداخلية والتى تحددها لجنة المنح والبعثات والأجازات الدراسية .

١.٣ . الشروط الخاصة بالبرامج التدريبية والتى تحددها الدولة المانحة :

١/١/٣ الشروط الخاصة بالمرشح :

مجال الدورة أو المنحة ومدة خدمة المرشح فى هذا المجال .

- المؤهل الدراسى الحاصل عليه أو الشهادة الأعلى من المؤهل الجامعى .
- السن
- العدد المقترح ترشيحه
- مدة البرنامج
- اللغة المستخدمة فى البرنامج (إنجليزى . فرنسى)
- مبررات المشاركة فى هذا البرنامج .
- أن يكون المرشح لائقا طبيا للسفر والدراسة .

٢ / الشروط المالية :

. تكاليف الإقامة والإعاشة وتذاكر السفر والتى تتحملها الجهة المانحة .

. مصروف الجيب .

. نفقات الدراسة والزيارات الميدانية والكتب .

٢.٣ الشروط الداخلية والتى تحددها لجنة المنح والبعثات والاجازات الدراسية بالجهاز .

١.٢.٣ . أن يكون من العاملين بمجموعة وظائف التنمية الإدارية أو الإدارة العليا .

٢.٢.٣ . الحصول على ثلاث تقارير امتياز فى الثلاث سنوات الأخيرة .

٣.٢.٣ . خدمة فعلية بالجهاز لاتقل عن ثلاث سنوات .

٤.٢.٣ . لا يكون قد وقع عليه أية جزاءات تأديبية .

٥.٢.٣ . الحصول على موافقة رئيس الإدارة المركزية التابع لها المرشح .

٥.٢.٣ . تقديم تقرير عن المنحة أو البرنامج بعد العودة موضحا به الإيجابيات والسلبيات وأوجه الاستفادة .

٦.٢.٣ . يحصل المرشح لبرنامج تدريبى عن بدل سفر من جهة عمله ولا يحصل المرشح فى منحة دراسية على أية بدلات من جهة العمل .

ويراعى عند تطبيق هذه الشروط والقواعد الموضحة بعالية الآتى :.

١ . توجيهات الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز بإتاحة الفرص المتكافئة لأكبر عدد من العاملين بالجهاز للمشاركة فى الدورات التدريبية بالخارج لما له من مردود إيجابى فى اكتساب خبرات وتنمية المهارات التى تعود على المرشح وعلى الجهاز بالتقدم وتحقيق أهداف الجهاز ، وعدم السماح لمن سبق له السفر فى منحه أو برنامج تدريبى الترشيح مرة أخرى إلا بعد مضى ثلاث سنوات على آخر منحه شارك فيها .

٢ . العرض على لجنة المنح والبعثات والإجازات الدراسية والمشكلة بقرار رئيس الجهاز للمفاضلة بين المتقدمين واختيار أفضلهم فى ضوء الشروط الموضحة بعالية وكذا فى ضوء بيان حالة السادة المتقدمين من واقع ملف خدمتهم .

٣ . تقدم السادة المرشحين لأحد معاهد اللغات المعتمدة لإجراء اختبار اللغة الخاص بالمنحة للحصول على شهادة اجتياز اختبار اللغة معتمدة من المعهد .

٤ . قيام الإدارة بتسهيل إجراءات ملء استمارات الترشيح لدورة تدريبية أو منحة دراسية وكذا إجراءات الاتصال بالجهات المعنية لتسهيل مهمة سفر المرشحين .

٥ . قيام الإدارة بتجميع التقارير الخاصة بالمرشحين بعد العودة واحالتها للإدارات المختصة لتعميم الاستفادة للعاملين بالجهاز بالإطلاع عليها والاستفادة من خبرة البلاد المتقدمة فى تحقيق التنمية وكذا الاستفادة منها فى إعداد البحوث .

٦ . توجيه العاملين العائدين من برامج تدريبية بالخارج لإعداد ندوات " SEMINARS " لشرح تجربة البلاد المتقدمة المانحة فى مجالات التنمية والإصلاح الإدارى ومواجهة الأزمات الاقتصادية ، وكذا مجالات الاستفادة والإفادة لزملاء العمل وللجهاز .

٧ . فى حالة تقدم ذات العدد المقترح ترشيحه من العاملين بالجهاز ، فإنه يجوز عدم عرض المرشحين على لجنة المنح والبعثات والأجازات الدراسية والاكتفاء بترتيب العاملين مابين مرشح أصلى وآخر احتياطى وفقا للدرجة الأعلى لاختبار اللغة المعتمد من المعهد مع إعطاء الأولوية لمن لم يسبق له السفر .

٨ . فى حالة تقدم العاملين ممن سبق لهم السفر فى دورة تدريبية أو منحة دراسية دون غيرهم (ممن لم يسبق السفر) ولم يمضى على عودتهم ثلاث سنوات ، يجوز قبول ترشيحهم فى دورات ومنح دراسية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة وضمان عدم ضياع فرصة الاستفادة من هذه المنحة .

عزيزى الموظف ... كيف تصبح غنيا

■ إعداد : رشا منصور محمود
باحث بالجهاز

يعتبر المفلس من المنظور التجارى هو من لاتغطى أمواله ديونه ، فإذا كانت جيوبك خالية الوفاض ليس فيها مليما واحدا وليس عليك ديونا لأحد فأنت لست مفلسا .. بل مستورا " والحمد لله على نعمة "

ولكن كيف يصبح الموظف غنيا .... ؟ !

وحالته هى حالته المعروفة للجميع فهو يقع بين شقى الرحى أو قل هو الطازج بين الشاطر والمشطور - اقتباسا من تعريف مجمع اللغة العربية لما يطلق عليه الساند وتش - .

× والشاطر فى اللغة كلمة تطلق على اللص أو قاطع الطريق وجمعها الشطار لذا فهى خير تعبير عن الغلاء والأسعار التى هى اللص الأكبر فى صرف رواتبنا .

× أما المشطور فهو فى نظرى الطموح والأمل فى الغد والرغبة فى الإرتقاء إلى مستوى أعلى رغم قلة الحيلة .

× أما الطازج فلا يوجد غير الموظف ليقع بين هاذين الشقين ومازال السؤال قائما ... كيف يصبح الموظف غنيا ؟

إليك عزيزى الموظف هذه الوصفة المجربة ...

يقال أن رجلا ذهب إلى " على بن أبى طالب " رضى الله عنه يشكو الفاقة واعتلال الصحة ؟ فسأله علىّ رضى الله عنه كم تؤجر من عملك ؟

فقال خمسة دراهم ؟ فقال له اذهب إلى رب عملك وقال له يعطيك أربعة فأطاع الرجل وفعل ، وبعد مدة جاءه ثانية يشكو الفاقة واعتلال الصحة ؟ فأخبره أن يذهب الى رب عمله ويخبره أن يعطيه ثلاثة دراهم لقاء عمله ؟ ففعل .

وبعد مدة جاء الرجل إلى على رضى الله عنه وهو يحمد الله على ما سار عليه من حال ويسأله عن علة ذلك ،

فرد عليه على رضى الله عنه أن جزاء عملك كان ثلاثة دراهم وما زاد عن ذلك لم يكن من حقك ؟ فدخل الحرام على الحلال فأضاع بركته ....

لا تتسرع عزيزى الموظف وتقول أن ذلك فيه من المثالية الكثير بل أنها وصفه من أبسط ما يكون وهى مجربة بل ويمكننى القول أن عائدها سريع جدا أن رغبت فى ذلك بصدق . ولا يعنى ذلك أن تتنازل عن جزء أو أجزاء من اليسير الذى تحصل عليه ولكن فلترضى به ولا تطمع فيما يحصل عليه غيرك ، ولا تجعل مبدئك كلمة " إشمعنى " ولا تنجز أعمالك بحكم العادة ولكن بحكم الضمير وابتغاء وجه الله .

وأعلم أن الغنى ليس فى كثرة المال وزيادة عدده ، وإنما فى بركته فلننظر إلى الأمور بوجهها الصحيح ، ولترجع بذاكرتك إلى الوراء وستجد - وكلى يقين - العديد من المواقف التى كان غطاؤها الوحيد هو البركة وليس كثرة المال .

فقد اشتكت لى إحداهن أنها كلما يتجمع لديها قدر من المال إلا ويفتح أمامها ألف مصرف تصرف فيه ... هذه هى الزاوية التى رأت بها الأشياء الا يمكن أن ننظر إلى هذا بزاوية أخرى فيمكن القول أنه ما من بلاء أو شدة تقع بها هذه الزميلة إلا ويكون الله لطيفا معها وتجد ما تسد به هذه البلية ... وهو الحكيم الخبير .

أليست هذه الزاوية صحيحة بل ومريحة وتزيد من الرضا فيرضى الله عنك ؟ ... ومن الناس من ينظر إلى ما يخرجه من مال للزكاة أو الصدقة على أنه نقص فى رأس ماله فهل هو كذلك ؟ !

يقول رسولنا الكريم " مانقص مال من صدقة " .

وهناك مايسمى بالنعمة السلبية وهى أن يرد الله عنك بلاء أو يخفف ويلطف بقضائه بك ...

ويتضح ذلك من حديث رسولنا الكريم " داووا مرضاكم بالصدقة " وإلا فما علاقة الشفاء من المرض بإخراج الصدقة .. أنها علاقة رضا وحمد لله على قضاءه ونعمه .

فلتكن كريما جواداً ليرد عليك من هو أكرم وأجود منك

ولتكن رحيما فى تعاملك مع الناس ، ليكون الله رحيما معك ... لطيفا بك ... وأعلم عزيزى الموظف أن الموضوع بسيط جداً ... فقط أن نحول كل معاملتنا مع الغير إلى عباده مع الله ، فعامل الناس بالحسنى ليس لأنك طُبعت على ذلك ، أو طمعاً فى سمعة حسنة أو منصب ولكن فقط " لوجه الله " .

وتيقن أن ما أعطاك الله إياه فإن الخير فى عطاءه ، وما منعه عنك فالخير فى منعه وإنك إذا أحببت الله أحبك الكريم ونادى بذلك فى السموات العلا وفرض لك القبول فى الأرض ، وما القبول إلا حب الناس لك وتيسير الأمور وفتح الأبواب المغلقة دون أن تحتسب لذلك سببا .

ألا يقول تعالى فى كتابه " ومن يتق الله يجعل له مخرجا ويرزقه من حيث لا يحتسب " عزيزى الموظف سواء كنت مفلسا أو مستوراً ... فإن أمامك بنكاً لايغلق بابه أبداً ولا يحدد كماً ولازمناً فانهل منه حيث شئت ومتى أردت طالما معك المفتاح " ومن يتوكل على الله فهو حسبه " .

جامعة الزقازيق.. ونظرة مستقبلية نحو التطوير

تعتبر جامعة الزقازيق سابع جامعة مصرية من حيث تاريخ إنشائها في ١٩٧٤م وكان إنشائها بمثابة رئة كبرى لمحافظة الشرقية فقد ساهمت في التحول الحضاري لمحافظة الشرقية وما حولها وخطت خطوات واسعة لتساهم في نهضة مصر. وتتمثل رسالة الجامعة ورؤيتها في المشاركة في البناء العلمي والثقافي والاجتماعي للإنسان المصري من خلال برامج تعليمية وتربوية وثقافية واجتماعية متميزة للطلاب تتفق مع المقاييس العالمية في المجالات المختلفة وتلتزم بمتطلبات الجودة الشاملة وتسمح بتكوين خريج متميز ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم التعليمية والتربوية والبحثية حتى ينعكس ذلك إيجابيا على كل من الطالب والبيئة المحلية والقومية، كذلك المشاركة في تنمية البيئة المحلية والقومية من خلال برامج بحثية تطبيقية متميزة تستهدف شتى محاور التنمية..

وعقب التجديد للدكتور ماهر الدمياطي رئيسا لجامعة الزقازيق أعلن أنه يسعى بكل جهد لاستكمال مسيرة العمل والتفاني للارتقاء بالجامعة وتأكيد دورها في خدمة المجتمع ودفع عجلة التنمية والتوسع في مشروعاتها لضخ موارد جديدة وإضافية لخدمة العلم والحياة الطلابية وتشجيع البحث العلمي وأن الفترة القادمة ستشهد المزيد من التعاون بين الجامعة ومختلف المؤسسات البحثية والعلمية مع الحفاظ على العلاقات المتميزة بين الجامعة ومختلف الجهات والإسراع بإنشاء فرع للجامعة بالعاشر من رمضان على مساحة ٥٣٠ فدانا يقام عليها كليات وأقسام ومراكز جديدة ذات طابع خاص كما سيتم إنشاء قرية أولمبية متكاملة.

كما سيتم الارتقاء بالمدن الجامعية لتوفير أقصى سبل الراحة للطلاب مع الاهتمام بكافة قضايا الطلاب وتحديث اللوائح وتطوير المناهج والعمل على إيجاد علاقات مباشرة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والنهوض بالأنشطة الطلابية لتخريج في شتى مجالاته وأيضا إجراء البحوث التطبيقية وإعداد الدراسات والاستشارات لمواقع العمل المختلفة ودعم الدراسات العليا والتنوع في التخصصات من خلال توثيق الصلة بينها وبين جامعات العالم ومؤسسات البحث العلمي والهيئات عن طريق التبادل العلمي والثقافي والبعثات للإطلاع على أحدث المبتكرات والمستجدات في شتى المجالات والتخصصات التي تتطلبها الفترة المقبلة بما يسهم في قضايا التنمية وحل مشكلات المجتمع وهذه هي فلسفة الجامعات العصرية الحديثة. كذلك ستعطي الجامعة خلال الفترة المقبلة اهتماما خاصا لاستكمال عمليات تطوير مستوى الأداء والتركيز على العنصر البشري باعتباره أساس التنمية ومحورها واستغلال الكفاءات والطاقات الكامنة من خلال دورات تدريبية لجميع العاملين وتحديث نظم المعلومات والتعايش مع مستحدثات العصر بعد تحويلها لجامعة



أ. د ماهر الدمياطي
رئيس جامعة الزقازيق

إلكترونية بدءا من العام الدراسي المقبل ٢٠٠٨/٢٠٠٩..

وهذه نظرة عامة عن الجامعة:

- تستقبل الجامعة هذا العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ (١٦,٩٥٥) طالب وطالبة بكليات ومعاهد ليصبح عدد طلاب الجامعة (١٠٧) ألف طالب وطالبة بكليات ومعاهد الجامعة.
- نسبة غير المصريين: حوالي ٣٪.
- تستقبل كلية الطب هذا العام ١٠٠ طالب وطالبة ماليزيا للدراسة في الكلية للالتحاق ببرنامج الطب الماليزي طبقا للبرامج الجدية التابعة لوزارة التعليم العالي.
- عدد الكليات والمعاهد. ٢٠ كلية ومعهدا.
- عدد العاملين بالجهاز الإداري بقسمي التعليم والمستشفيات (١٦٣٤٠).
- عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤٨٢٦.
- عدد الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص ٥٤ وحدة ومركزا.
- عدد المدن الجامعية ٩ وحدات.
- عدد المستشفيات الجامعية ٨ مستشفيات.
- عدد المستشفيات الجامعية ٨ مستشفيات.
- عدد الاتفاقيات العلمية ١٧٠ اتفاقية على مستوى الجامعات المصرية والعربية والأجنبية.

اعتماد FLCC مركز دولي للتدريب وفوز الجامعة بالمركز الأول في تحديث وتطوير المادة التدريبية

تم اعتماد مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الزقازيق كمركز دولي للتدريب ضمن ثلاثة مراكز تم اعتمادها على مستوى الجامعات المصرية من قبل المجلس الدولي للمدربين المعتمدين (القسم الأوروبي IBCT) وذلك بناء على جودة عملية التدريب وكفاءة المدربين والمادة التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية والتجهيزات التي تمت بالمركز. كما فازت جامعة الزقازيق أيضا بالمركز الأول في تطوير وتحديث المادة التدريبية لثلاثة برامج تدريبية هي برنامج نظم الامتحانات وتقويم الطلاب وبرنامج الجوانب المالية وبرنامج النشر العلمي.

مضاعفة ميزانية المشروعات البحثية والأبحاث العلمية

ويجدر الإشارة إلى أن الجامعة قررت مضاعفة ميزانية المشروعات البحثية والأبحاث العلمية هذا العام لتصل إلى مليون جنيه حيث تم تمويل ٢٢ مشروعا بحثيا و١٢٨ بحثا منشورا بالدوريات العلمية العالمية.

مركز التعليم المفتوح

بدأت الدراسة في برامج التعليم المفتوح هذا العام ويمنح مركز التعليم المفتوح بجامعة الزقازيق درجات البكالوريوس في تخصصات مختلفة.

بعض مراكز التميز

أولا: معمل بلاستكة الزقازيق ZPL

يعد معمل البلاستكة بكلية الطب البيطري بجامعة الزقازيق أول معمل بمصر والمنطقة العربية إنجازا يضاف إلى سجل إنجازات جامعة الزقازيق حيث تم إنشاء معمل لتقنية سليكون ١٠ للأعضاء وتقنية بي ٤٠ لعمل شرائح المخ وهذه التقنية لها أهميتها Sheet Plastination في الأشعة المقطعية والرنين المغناطيسي في فهم التراكيب التشريحية في الجهاز العصبي وتعتبر هذه التقنية نقلة نوعية وقفزة تحسب لمعمل الزقازيق.

ويقوم معمل بلاستكة الزقازيق بدور متميز وفعال في خدمة العملية التعليمية على مستوى الجامعات حيث هناك علاقة تكاملية بين معمل البلستكة بالجامعة ومشروعات التطوير الأخرى على مستوى الجامعات المصرية، وكذلك هناك تواصل بين معمل البلاستكة ومعامل البلاستكة في مختلف أنحاء العالم، والجدير بالذكر أنه تم تدريب أجانب في المركز.

ثانيا: مركز الجراحات الميكروسكوبية:

وهو من المراكز المتميزة بالجامعة وله السبق في هذا المجال في جامعات مصر ويهدف إلى:

١ ـ تعليم السادة الأطباء في مختلف التخصصات الجراحية من كافة الجامعات والمراكز الطبية في مصر والدول العربية أسس ومبادىء الجراحة الميكروسكوبية واستخداماتها الإكلينيكية.

٢ ـ تنمية كوادر قادرة على ممارسة هذا النوع من الجراحات في جميع أنحاء الجمهورية.

٣ ـ الارتقاء بمستوى الأداء الجراحي في حالات الطوارىء التي تحتاج للتدخل بأسلوب الجراحة الميكروسكوبية خاصة إصابات اليد والأطراف.

٤ ـ تقليل نسبة العجز والتعويضات بعد الإصابات الصناعية والمرورية.

ثالثا: مركز نمذجة وتطبيقات نظم المعلومات الجغرافية:

وهو أحد مراكز التميز بالجامعة ويهدف إلى:

١ ـ السعي لضمان التنسيق والتكامل بين كافة البرامج الأكاديمية والوحدات المؤسسية الحالية التي تعمل داخل الجامعة في مجال نظم المعلومات الجغرافية.

٢ ـ تحسين استغلال الموارد التقنية والكوادر البشرية المتوفرة داخل وحدات الجامعة الأكاديمية وتوفير التدريب التقني المناسب لهم.

٣ ـ القيام بعمل الدراسات الاستشارية للأفراد والهيئات العامة وإعداد وتنظيم البرامج التدريبية والندوات والحلقات البحثية والمؤتمرات العلمية في مجال نظم المعلومات الجغرافية.

كاريكاتير التنمية







بنعمل دراسات وبحوث.. «لتوصيل».. الدعم لمستحقيه.. من الباب للباب.. عن طريق أتوبيسات النقل العام أو مترو الأنفاق.. إحنا مش قاعدين ساكتين..

؟!!!

الحكومة



أغانى و معانى..
وحشتونى... وحشتونى... وحشتونى..
محدود الدخل
ديك رومى
كباب
جمبرى



الإدارة العامة لتبسيط الإجراءات الروتينية
خلينا نتكلم بصراحة.. قولى ح نسترزق.. إزاى لما نبسّط الإجراءات الروتينية
مرتشى
صحفى



• وظائفيات •
معاه بكالوريوس زراعة وعاطل
مادام.. بتفهم فى الرز... والعدس والبصل والمكرونة والشطه.. أنصحك... تروح يابنى تفتح محل كشرى تكسب.. دهب
لا توجد وظائف خالية



موظف
فوت علينا.. بكره... ياسيد.. وهات معاك شهادة من إثنين دكاترة إقتصاد تثبت إنك محدود الدخل
موظف



فكاهات من زمان

"الواسطة" ... ومبدأ "أبجنى ... تجدني"!!!

إعداد: نبيل السمالوطى

.تناول الكاتب الكبير فكرى أباظة رحمه الله فى مقال نشر له فى مجلة المصور فى عددها الصادر يوم ٢٧ فبراير عام ١٩٥٢ - موضوع " الواسطة " وبين كيف أن هذا الداء اللعين منتشر فى مصر حيث يدمر أصحاب الحقوق والكفاءة خاصة فى دواوين الحكومة وكيف أن " الواسطة " لها صلة وثيقة بقلة الذمة وفساد الضمير والرشوة والانتهازية والمجاملة ... الخ وحيث أن هذا الداء مازال موجودا فى مجتمعنا حتى الآن ويزداد قوة وشراسة .. فقد رأينا أن ننقل بعض فقرات من مقال الأستاذ فكرى أباظة الذى كتبه منذ أكثر من ٨٠ عاما مضت .. حيث تصور حواراً يدور بين أحد من طلاب الوظائف وبين المختص بأحد دواوين الحكومة حيث قال لطالب الوظيفة : سائلا عن مؤهلاته ؟

فقال : عندى دبلوم - قال ! - بله وإشرب ميته ...

- إذن ماذا أفعل ؟؟
- أبحث عن شهادة أخرى
- ليسانس - لا .... دكتوراه .... لا ... - قال طالب الوظيفة للمختص ... إذن ماذا ياسيدى .. ؟؟

قال : واسطة ..... !!!!

وعلق الأستاذ فكرى أباظة على هذا الحوار بين طالب الوظيفة والمختص بالتوظيف بأحد دواوين الحكومية .... قائلا ! -

" نعم الواسطة " ... فوقك يا شهادات ليس هذا عند الإلتحاق بالوظائف فقط - ولكن عند الترقى أيضا وعند النقل - وعند المكافأة وعند المعاش وعند توزيع الواجبات وعند توقيع العقوبات ... الخ ... أيها الرجل " الحقوقى " النابغة الضائعة حقوقك ... حقوقك الضائعة لن يردها إليك أحد .. ابحث لك عن " واسطة " مثل " تيزه " التى تمت بصلة القرابة للموظف الكبير أو أبحث لك عن "عم" ... له محسوبية على الموظف الكبير فإن أبيّت .. ألا تحتمى بالعدالة - الحق - الإنصاف - القانون - اللوائح - تودع كفاءتك ومهارتك وعلومك ومعارفك وقانونك ... " وإبقى قابلنى " ...

وهكذا تناول الأستاذ فكرى أباظة قضية " الواسطة " فى بلادنا ... وهى مازالت تعيش فى دواوين الحكومة ... وفى غيرها ... وبمرور الأيام ازدادت أشكالها وقويت شوكتها .. حتى أصبحت هى " القاعدة " ... والعدالة والكفاءة هى الاستثناء خاصة بعد تضخم مشكلة البطالة ... واستثمر الكثيرون من ذوى الشأن والخطوة ... الأمر فصارت " الواسطة " بالفلوس ... أى اقترنت الواسطة بالرشوة حتى يستنفع الجميع من مشاكل الناس ومتاعبهم .. وظهر مثل شعبى يقول لمن يطلب وظيفة أو شيئا ما (ابجنى ... تجدنى) أى أعطينى فلوسا أكون معك . كما أن الموظف المصرى هو الآخر قد أصيب بسوء الحظ المزمن أيضا .. ولعل أهم هذه المشاكل المزمنة هى المشكلة الاقتصادية بمعنى عدم كفاية مرتبة شبه الثابت لسد حاجاته المعيشية هو وأسرته ... ومعيشته الدائمة فى فقر وعوز لعدم زيادة مرتبة بنفس مستوى زيادة أسعار الغذاء والكساء والحاجات الضرورية اللازمة للمعيشة .. وقد إرتأت تلك المشكلة ... قريحة كثير من الشعراء والزجالين فتناولوها بشكل فكاهى تسجل كيف استطاع زجال مجلة " البعكوكه " عام ١٩٣٩ - أن يقول على لسان أحد الموظفين الفقراء : -

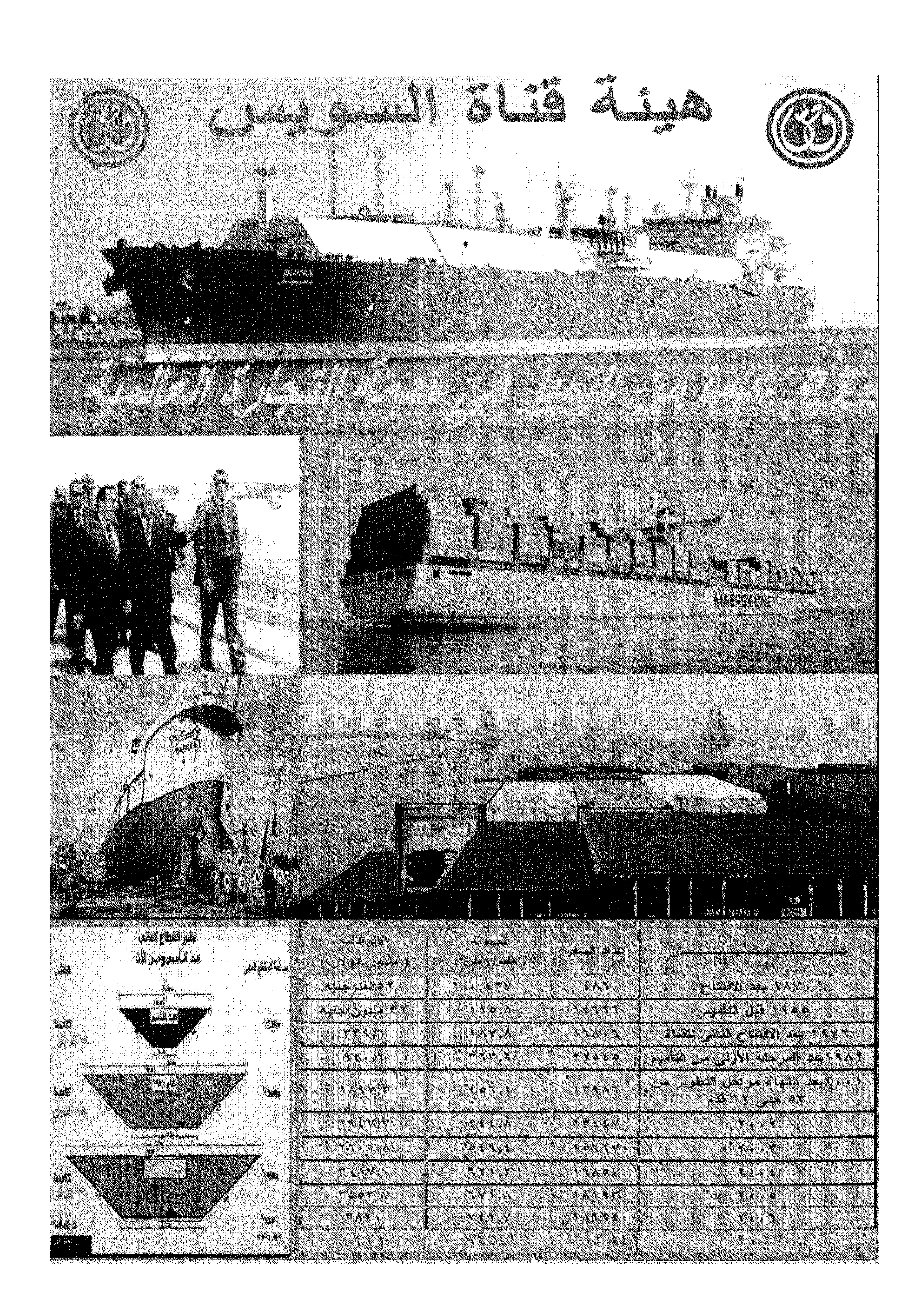
إلهى بحقك فرفشنى - وبحفلة " عدس " ترزقنى وبختمة أنس تتحفنى - أهجم على الفتة وأشمر - " المش " دايما يصاحبنى - " والضلع " المحشى يعاندنى - وكباب " السيخ يواعدنى - أما " البولوبيف " ... فيتأمر - " يالحمه " ... جودى أنا فى عرضك - يا "عدس " إتلهى وشك أصفر ...

المش .. والعدس وكباب السيخ

ويلاحظ أن زجال عام ١٩٣٩ - قد سجل تواضح هذا الموظف البائس الذى يرضى بالقليل والقليل هذا كان منذ حوالى ٧٠ عاما مضت هو " العدس " وبيُن الزجال أن " المش " - وهو الطعام المتداول لفقراء ذلك العصر - دائما يصاحب ذلك الموظف الغلبان الذى يحلم بكباب السيخ - والبولوبيف كما يتمنى أن " اللحمة " .. تزوره لأنها قد هجرته .. منذ فترة طويلة .

والمطلوب الآن هو زجال لعام ٢٠٠٨ يصيغ لنا .. الآلام الاقتصادية للموظف المصرى الذى صار يواجه كيلو العدس الذى يساوى عشرة جنيهات فى هذا الزمان كذلك زادت أسعار " المش " وساءت توعيته .. نظرا لزيادة أسعار الجبن القريش الذى يصنع منه ... والذى تضاف إليه مادة سامة هى مادة الفورمالين ... لحفظه ... بالإضافة لبيعة على قارعة الطريق ... بواسطة بائعات فلاحات غير نظيفات المظهر ... أما " كباب السيخ " .... و" البولوبيف " ... فقد تضاعفت أسعارهما ... بشكل رهيب يفوق قدرة الموظف الاقتصادية . بالإضافة إلى الإنتشار الحالى لطائفة الجزارين الغشاشين الذين إحترفوا ... صيد القطط والكلاب وذبحهم مع الحمير النافقة ... وإستغلال لحومها .. فى صناعة الكفتة والكباب بأسعار متهاودة لتكون فى متناول غذاء طائفة هؤلاء الفقراء .. المعروفين بمحدودى الدخل .. وهو الإسم المعاصر .. للموظفين ... خاصة الشرفاء منهم الذين لا يتقاضون رشاوى أو إكراميات أو عمولات .. أو مكافآت أو هبات ... الخ . ويعتمدون فى حياتهم على مرتبهم الضيل ... والكندوز يتراوح سعر الكيلو منها بين ٣٠ - ٦٠ جنيها ... وقابله للزيادة باستمرار يوماً ... بعد يوم .

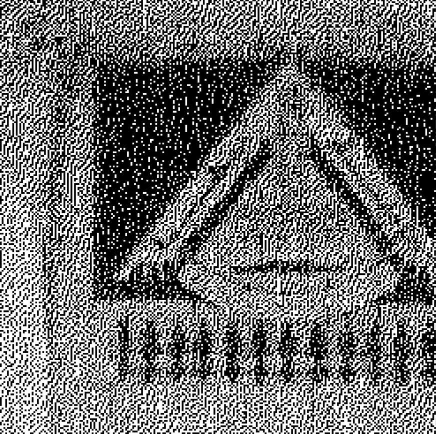
إن محدودى دخل هذا الزمان يجب أن نوجه إليهم عناية الدولة من ناحية .. وعناية الأغنياء الذين تجب عليهم الزكاة ... فقد زاد الفقر .. وارتفعت الأسعار ... وانخفضت الأجور وكثر ضحايا الفقر .. فهل آن الآوان ... لرفع مستوى الموظف المصرى بتغيير اللوائح والقوانين .. وبالحلول الجزئية

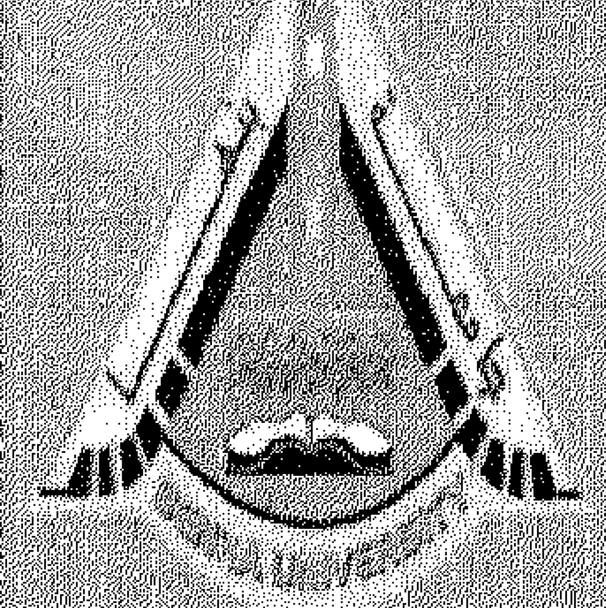


بيـــــــــان	أعداد السفن	الحمولة (مليون طن)	الإيرادات (مليون دولار)
١٨٧٠ بعد الافتتاح	٤٨٦	٠.٤٣٧	٥٢٠ ألف جنيه
١٩٥٥ قبل التأميم	١٤٦٦٦	١١٥,٨	٣٢ مليون جنيه
١٩٧٦ بعد الافتتاح الثاني للقناة	١٦٨٠٦	١٨٧.٨	٣٣٩,٦
١٩٨٢ بعد المرحلة الأولى من التأميم	٢٢٥٤٥	٣٦٣.٦	٩٤٠.٢
٢٠٠١ بعد انتهاء مراحل التطوير من ٥٣ حتى ٦٢ قدم	١٣٩٨٦	٤٥٦.١	١٨٩٧,٣
٢٠٠٢	١٣٤٤٧	٤٤٤,٨	١٩٤٧,٧
٢٠٠٣	١٥٦٦٧	٥٤٩,٤	٢٦٠٦,٨
٢٠٠٤	١٦٨٥٠	٦٢١,٢	٣٠٨٧.٠
٢٠٠٥	١٨١٩٣	٦٧١,٨	٣٤٥٣,٧
٢٠٠٦	١٨٦٦٤	٧٤٢,٧	٣٨٢٠
٢٠٠٧	٢٠٣٨٤	٨٤٨,٢	٤٦١١

جامعة بنها







التعليم المفتوح بجامعة بنها

يفتح أبوابه للحاصلين على
الدبلومات الفنية والمعاهد المتوسطة وفوق المتوسطة
للالتحاق بكليتى التجارة والحقوق
شرائط وكتب ومحاضرات لمن يلتحق بالتعليم المفتوح
مصروفاتنا تناسب الجميع

مركز الخدمة العامة لنظم الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات (IT)

المركز يعمل على ---- إجراء أعمال صيانة الحاسب
تدريب العاملين وشباب الخريجين بالجامعة على تطبيقات الحاسب - رفع الإجابات النموذجية لامتحانات الكليات على موقع الجامعة - إنشاء البرمجيات وتركيب الشبكات
تقديم الاستشارات والمواصفات الفنية عند شراء البرمجيات والأجهزة ----

مركز تطوير نظم الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات
مركز معتمد للرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلى
(ICDL)

انطلاق الأسبوع الأقليمى الثالث بجامعة بنها

للعام الثالث على التوالى تحتفل جامعة بنها بيوم البيئة العالمى وتنظم الأسبوع الأقليمى الثالث لحماية البيئة بقرى محافظة القليوبية
يهدف الأسبوع إلى تواصل الجامعة مع المجتمع ونشر الوعى البيئى والحفاظ على الصحة العامة وذلك بمشاركة (٥) طالب وطالبة

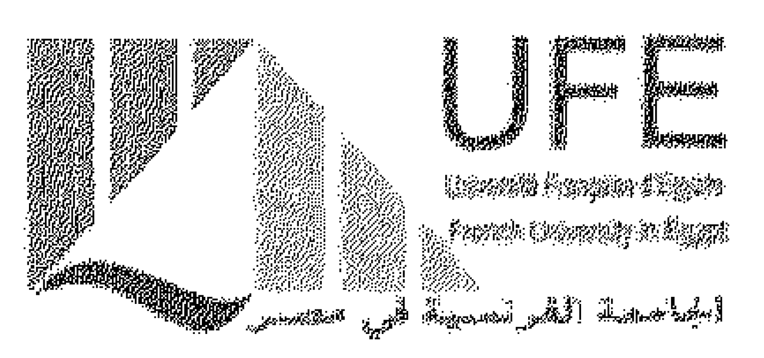
مطبعة الجامعة مركزاً للطبع والنشر والتسويق
[وحدة ذات طابع خاص]

تتولى طباعة الكتب والنشرات والرسائل
أسعارنا تتناسب مع التكلفة فى استخدام الألوان والتصميمات

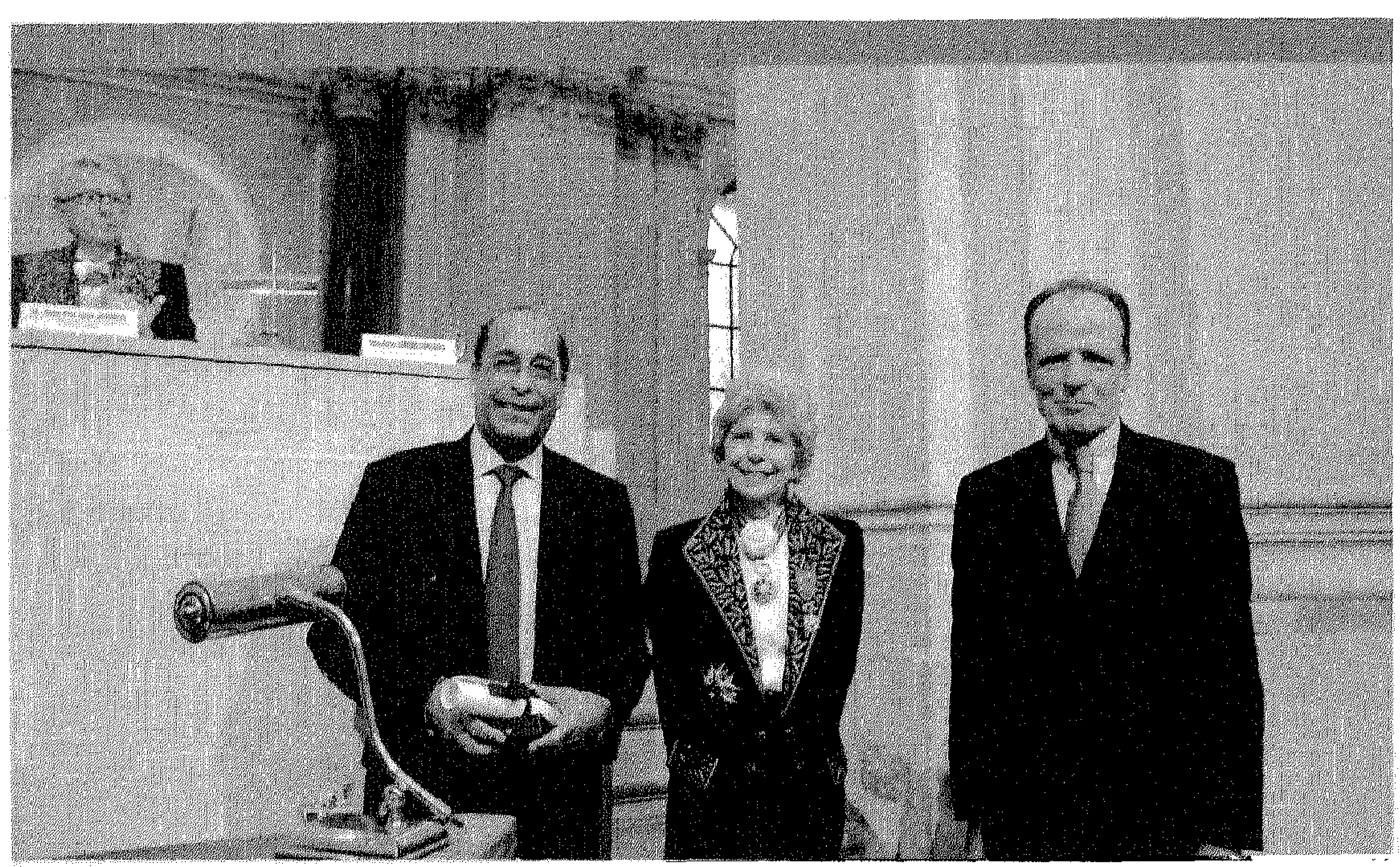
خدمات المراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص

تعمل على ربط جامعة بنها بالمجتمع وتقديم الخدمات البحثية والخدمات البيئية
مركز لعلاج الحالات الحرجة - مركز الدراسات الانسانية
مركز دراسات المستقبل

www.benha-univ.edu.eg



الجامعة الفرنسية في مصر
تحصل على الجائزة الثقافية الكبرى

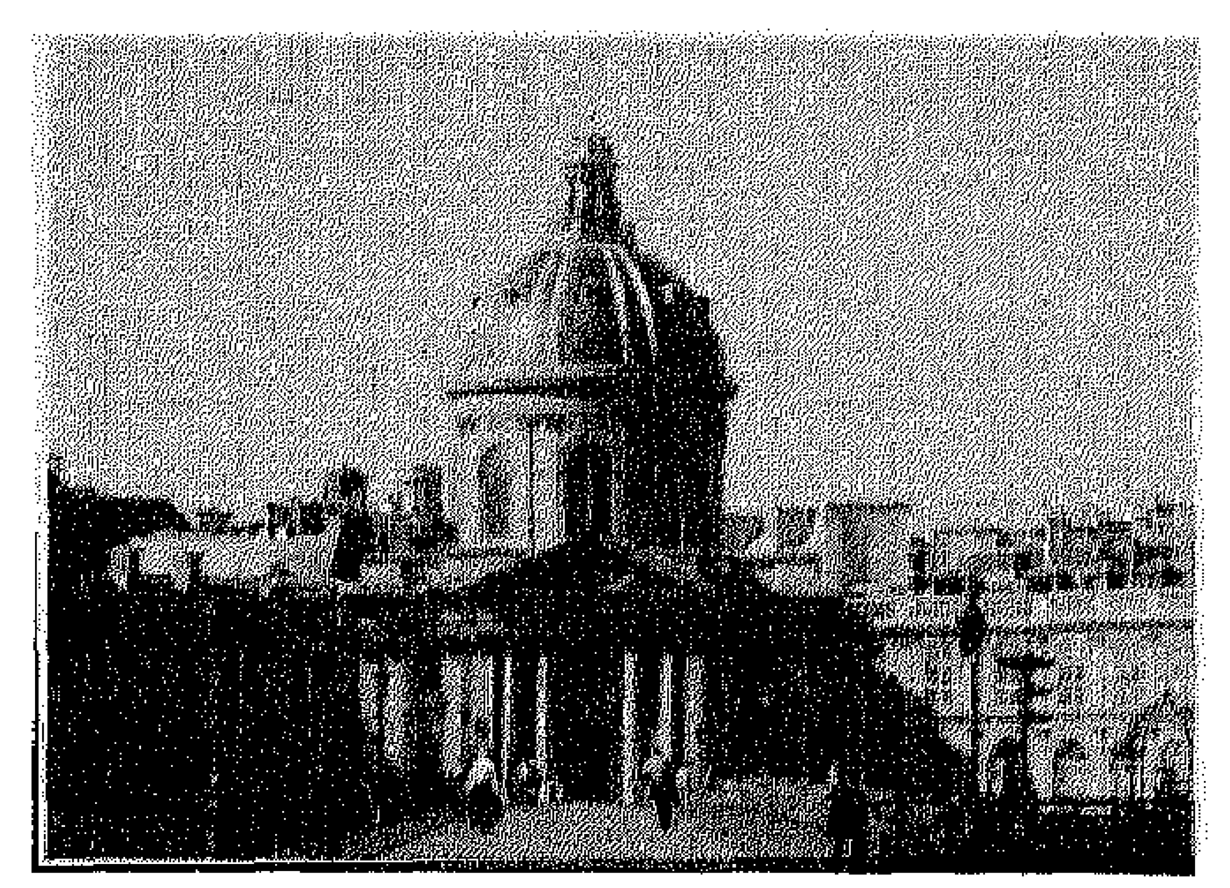


من اليسار: الأستاذ الدكتور عثمان لطفي السيد رئيس الجامعة والسيدة هيلين كارير دونكوس الأمين العام الدائم للأكاديمية الفرنسية والدكتور برنار فيليون ديفولور نائب رئيس الجامعة الفرنسية في مصر.

حصلت الجامعة الفرنسية فى مصر على الجائزة الثقافية الكبرى لعام ٢٠٠٨ من الأكاديمية الفرنسية أعرق المؤسسات العلمية والثقافية فى فرنسا تقديراً لدورها الأكاديمي المتميز ودعماً لمشروعات التوسعات المستقبلية المقدمة منها.

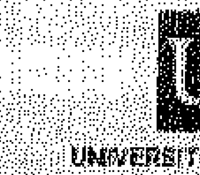
وقد تم تسليم الجائزة وقدرها ٧٥٠ ألف يورو لرئيس الجامعة الأستاذ د./ عثمان لطفى السيد في احتفالية كبيرة أقيمت بمقر الأكاديمية في حضور أعضاء الأكاديمية ود. ناصر كامل سفير مصر في فرنسا وفيليب كوست سفير فرنسا بمصر ورؤساء الجامعات الفرنسية الشريكة للجامعة الفرنسية فى مصر وجمع حافل من كبار العلماء والمثقفين والسياسيين.

وسوف توجه قيمة الجائزة بالكامل لدعم المعامل البحثية بكلية الهندسة والبنية الرقمية للجامعة.



الأكاديمية الفرنسية أعرق المؤسسات العلمية والثقافية فى فرنسا يرجع تاريخ إنشائها إلى القرن السابع عشر وتضم كبار المثقفين والعلماء الفرنسيين

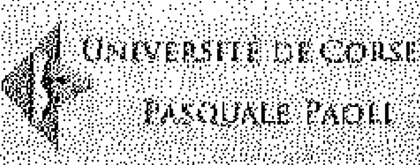
Partenaires Académiques







عهد جديد .. من التطوير والتحديث واستخدام التكنولوجيا المعلومات

شركة الاسكندرية لتوزيع الكهرباء .. تسعى لتحقيق الرضا للمشتركين

حرصاً من الشركة على تحقيق العديد من الإنجازات بفضل جهود فريق العمل والإدارة الواعية التى تؤمن بالتخطيط العلمى المدروس لضمان استقرار التغذية الكهربائية لدى المشتركين إضافة إلى تقليل الفقد فى الطاقة الكهربائية ليصل إلى المعدلات العالمية ومواكبة التطور التقنى وتقديم خدمة متميزة وميسرة لجميع المشتركين باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

فقد حرص السيد المهندس/ إبراهيم ماضى رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لشركة الاسكندرية لتوزيع الكهرباء منذ لحظة توليه مهام منصبة على خدمة المواطن السكندرى عن طريق تبسيط الإجراءات فى كافة التعاملات مع الشركة.

وقد تم اتخاذ الإجراءات التالية:-

● التنسيق مع شركة هندسة النظم EBS بشأن إعداد البرامج اللازمة للربط بين القطاع التجارى والفنى لخدمة المشترك من خلال شباك واحد تبسيطاً للإجراءات.

ربط قاعدة البيانات الخاصة بالمشتركين مع الشركة ببرنامج تلقى البلاغات(Trouble Call) لسرعة وسهولة تحديد مكان العطل ومعرفة موقع الاتصال والشبكات المغذية له واصلاحه فى أقل زمن ممكن لتحقيق الاستقرار واستمرار التغذية)

● فى سبيل الإعداد الجيد والسريع للعمليات الداخلية بالشركة كالمخازن والحسابات وحسابات المخزون تم الربط مابين تلك القطاعات من خلال مشروع إعادة الهيكلة باستخدام أحدث البرامج المتطورة مثل و(oracle) و(Empac)

● تم الاتفاق مع مركز أماك بمؤسسة الأهرام لإصدار فواتير الشركة وإدخال الخدمات التى تمكن المشترك من:

١ ـ الاستعلام عن فاتورة استهلاكات سابقة تصل إلى مدة عام.

٢ـ تسجيل قراءة العداد بمعرفة المشترك لاصدار فاتورة الأستهلاك

٤ ـ يتم حالياً دراسة وتوقيع العقد مع البنك الأهلى المصرى لتقديم الخدمة الرابعة وهى إمكانية تسديد الفاتورة من أى مكان فى العالم باستخدام شبكة الإنترنت والدخول على موقع الشركة

electric ahram.org.eg

● تم التوسع فى تركيب العدادات مسبقة الدفع بقرى الساحل الشمالى للعمل على راحة المصطافين(خدمة الكروت الذكية المغنطة)

pre paird Card

وقد استعدت شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء لفصل الصيف حيث قامت الشركة بتنفيذ خطة الإحلال والتجديد والتوسعات لكابلات الجهد المتوسط بأطوال تصل إلى ١٥٠ كيلو متر ، وتشغيل عدد ١٠٠ غرفة محولات جديدة بإجمالى قدرة ٥٠ ميجا فولت أمبير وذلك لاستيعاب الزيادة المضطردة فى الاستهلاكات الكهربائية للمشتركين وذلك وفقا للخطة الاستثمارية للشركة بإجمالى استثمارات تصل إلى ٦٤ مليون جنيه.

كما تم تركيب عدد ٦٠ ألف عداد للمشتركين الجدد وتم إنشاء مركز تشغيل جديد بالكيلو ٥٩ بالساحل الشمالى مدعم بالمهندسين والفنيين والمعدات الحديثة والسيارات المجهزة بأحدث أجهزة الاختبارات لسرعة التعامل مع أى انقطاع فى التيار الكهربائى بالساحل الشمالى من الكيلو ٣٤ إلى الكيلو ٦٤.

كما تم الانتهاء من أعمال الصيانة لشبكة الجهد المنخفض المغذى لمناطق الاصطياف على امتداد المدينة بإجمالى عدد ٦٠ ألف علبة كهرباء،

وتمت أعمال الصيانة والتدعيم للإضاءة العامة بالتعاون مع محافظة الإسكندرية بجميع أحياء المدينة، حيث أصبحت الإضاءة من عناصر التجميل لاستقبال المصطافين فى فصل الصيف.

وشركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء تتمنى لشعب الإسكندرية وضيوفها الكرام صيفاً سعيداً.

كما يسعد الشركة تلقى أى شكاوى أو استفسارات لخدمة جمهور المشتركين عن طريق البريد الإلكترونى.

aedc@ahram.org.eg

وتهيب شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء بالسادة المشتركين فى حالة حدوث أى عطل سرعة الاتصال بالأرقام الموضحة فى الجدول التالى:

اسم الادارة	رقم التليفون
آبو قير	٥٦٢١١٧٢
سيدى بشر	٥٣٣٢١٤٩
المندرة	٥٣٣٢١٤٩
خور شيد	٥١٨١٦٥٦
السيوف	٥٨٢٩٦٢٤
سابا باشا	٥٨٣٠٩١٢ - ٥٨٣٠٠٦٤
ابيس	٤٢٧٧٩٩٦
باكوس	٥٠١٥٦٠٣
الابراهيمية	٥٩١١١٧٣
سموحة	٤٢٩٨٨٧١
محرم بك	٣٩٢٦٣٥٨
الجمرك	٤٨٤٣٨٦١
القبارى	٤٤٠٨٩٨٥
الدخيلة	٢٢٠١٦٩٣
العامرية	٤٤٨٠٠٦٨
مرغم	٤٧٠٠٣٢٥
البيطاش	٣٠٩٣٢٥٨
الهانوفيل	٤٣٧٦٢٤٣
الساحل	٥٠٨٤٧٦٠
الحمام	٠٤٦/٤٧٥٠٥٦٤
برج العرب	٤٥٩١٦٥٣

مع تحيات

م / ابراهيم خليل ماضى

رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب

بشركة الاسكندرية لوزيع الكهرباء

هيئة تنفيذ مشروعات المحطات المائية لتوليد الكهرباء

هى إحدى الهيئات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة وقد أنشأت طبقاً للقانون رقم ١٤ لعام ١٩٧٦ لإجراء دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية وتنفيذ مشروعات محطات توليد الكهرباء من المساقط المائية على نهر النيل وفروعه .

وقد قامت الهيئة منذ إنشائها وحتى الآن بإجراء العديد من دراسات الجدوى لبعض المشروعات مثل مشروع منخفض القطارة ومشروع الضخ والتخزين بالعين السخنة وعتاقة بمنطقة السويس ومشروع المحطات المائية الصغيرة على قناطر الدلتا كما قامت الهيئة بعمل دراسات الجدوى وتنفيذ المشروعات الآتية :

١- محطة توليد كهرباء أسوان الثانية بقدرة . ٢٧٠ م.و.

٢- إحلال وتجديد محطة كهرباء العزب المائية الصغيرة بقدرة ٦٨٠ ك.و.

٣- محطة توليد كهرباء إسنا بقدرة ٨٦ م.و.

٤- إحلال وتجديد محطة كهرباء نجع حمادى الصغيرة بقدرة ٤٫٥ م.و.

٥- محطة توليد كهرباء اللاهون المائية الصغيرة بقدرة ٨٠٠ ك.و.

٦- محطة توليد كهرباء نجع حمادى المائية الجديدة بقدرة ٦٤ م.و .

وتبلغ الطاقة السنوية المولدة من هذه المشروعات حوالى ٢٩٠٠ مليون ك.و.س توفر حوالى ٥٨٠ ألف طن وقود مكافئ سنوياً تبلغ قيمتها حوالى ٢ مليار جنية مصرى (طبقاً لأسعار البترول العالمية ١٣٠ دولار / برميل) وذلك فى حالة إنتاج نفس الطاقة من مصادر حرارية .

هذا وتقوم الهيئة حالياً بالإعداد لتنفيذ مشروع محطة توليد كهرباء على قناطر أسيوط الجديدة بقدرة مركبة حوالى ٣٢م. و. تنتج طاقة سنوية تقدر بحوالى ٢٤٢ مليون ك.و.س .



لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الاجابة على الاسئلة المطروحة بكوبون المسابقة وارسله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه والثانى ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .

ـ ترسل كوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على عنوان المجلة

الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ـ مجلة التنمية الادارية

١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة   بريد رقم : ١١٧٦٣

ـ سوف يتم عمل قرعة علنية خلال شهر سبتمبر بين الاجابات الصحيحة ومنح الجوائز عقب السحب مباشرة والمشتركين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين المرسلة لنا .

مسابقة العدد

- ما هو اسم المعايير التي تقيس حجم الحريات الاقتصادية فى العالم ؟
- اين تقع جزيرة كومودو ؟
- من هو آخر رئيس وزراء لمصر قبل الثورة ؟

كوبون المسابقة

الاســـم: .... جهة العمل: ....

الوظيفـة : .... تليفون،موبايل: ....

العـنـوان: ....

....

كوبون المسابقة

جامعة الأزهر

انطلاقا من قناعة جامعة الأزهر بدور التعليم المحورى فى تنمية المجتمع ماديا ومعنويا فإنها تقدر اهتمام معاليكم بتطوير التعليم ورفع جودته فى سياق ما أعلنه فخامة الرئيس بأن التعليم مشروع قومى، وفى هذا المقام نتشرف أن نضع

● جامعة الأزهر فى إطار أحكام القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ لتنظيم الأزهر والهيئات التابعة له وتمول أنشطتها بالكامل من موازنة الدولة وليس لها أى مصادر تمويل أخرى، وتتشرف برعاية معالى السيد/ رئس الوزراء ووزير شئون الأزهر.

● تقوم جامعة الأزهر بتقديم الخدمة التعليمية لعدد يربو عن ٤٠٠ ألف طالب وطالبة ويتضمن جميع التخصصات والمجالات بالجامعات المصرية بجانب ماتنفرد به من تخصصات العلوم الإسلامية.

● تتضمن الجامعة عدد(٦٢) كلية بجانب(٥) فروع لكليات وتغطى معظم محافظات الجمهورية بجانب موقعها الرئيسى بمدينة نصر ـ القاهرة وموقعها القديم بالدارسة.

● معظم طلاب وطالبات الجامعات ينتمون إلى مناطق ريفية وقروية وأغلبهم من محدودى الدخل مما يرسخ دور الجامعة فى التنميةلتضييق الفجوة بين الريف والحضر.

● مازالت الجامعة مستمرة فى دورها التاريخى بتقديم الخدمة التعليمية المجانية العلوم الإسلامية لعدد ١٥ ألف طالب من الوافدين إلى أكثر من ١٠٠ دولة ويمثل هذا الدور درجة عالية من الأهمية فى تعزيز دور ومكانة مصر الإقليمية والعالمية.

● بالإضافة لما تقوم به الجامعة من تقديم الخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع مثل الجامعات الأخرى فإن جامعة الأزهر بحكم رسالتها مطالبة بمواصلة دورها فى نشر وسطية وسماحة الإسلام ومحاصرة الإرهاب والغلو والتطرف والتصدى للحملات الظالمة التى يتعرض لها الإسلام والتراث الثقافى القومى.

التحديات والمشكلات:

فور أن شرفت بتكليفى برئاسة الجامعة فى سبتمبر ٢٠٠٣ تم رصد ودراسة المشكلات والعقبات التى تعوق تحسين الأداء بالجامعة ومن أهمها مايلى:

ـ العجز المتوالى فى الاعتمادات المدرجة بموازنة الجامعة وعدم إدارج جامعة الأزهر ضمن الجامعات المستفيدة من قرض البنك الدولى لتطوير بها خلال الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧، وندرة الموارد الذاتية للجامعة.

ـ الكثافة المرتبعة لطلاب معظم الكليات النظرية والعلوم الإسلامية والذى أثر سلباً على يجودة الخريج

ـ عدم ملاءمة بعض الكتب الجامعية من حيث الشكل و المضمون بجانب بعض المماراسات السلبية فى طرق البيع والأسعار.

ـ تدهور حالة مبانى عدد من الكليات والتى سبق إنشائها ببعض القرى والمراكز عن طريق التبرع.

ـ انخفاض مستوى إجادة اللغات الأجنبية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات العلوم الإسلامية ((أصول الدين ـ الشريعة والقانون..) بما يقلل مشاركتهم فى الندوات والمؤتمرات الدولية.

ـ عدم توفير رعاية للطلاب الوافدين وعدم وجود آلية لربط خريجى الأزهر لتعزيز مكانة الجامعة إقليميا وعالميا بما يدعم المصالح القومية..

ـ عدم وجود مستشفى لتدريب طلاب كلية الطب بأسيوط برغم افتتاح الكلية عام ١٩٩٠ وتعثر تنفيذ الأعمال فى مشروعات الجامعة وعلى الأخص المستشفى التعليمى بمدينة نصر.

ـ القصور فى القدرة الاستيعابية للإسكان الجامعى خصوصاً الطالبات بالقاهرة والاقاليم.

خطوات تم إنجازها:

وعلى الرغم مما سبق إلا أن الجامعة بادرت بعمل مكثف للتصدى لهذه المشكلات والعمل على حلها، وقد تلقت الجامعة تعاونا ودعما مشكوراً من وزارة المالية ووزارة التنمية الاقتصادية لمواجهة عجز الاعتمادات. كما تمكنت الجامعة من تنفيذ عدد من الإجراءات التى تستهدف تحطى هذه العقبات وزيادة فعالية العملية التعليمية ومن أهمها مايلى:

● اتخاذ إجراءات قانونية وإدارية ـ لضبط إجراءات معادلة الشهادات وشروط القبول والمنح بالدراسات العليا ومحاصرة حالات الفساد الأكاديمى والإدارى.

● الأخذ بنظام الانتساب لأول مرة بالجامعة لخفض لكثافة بالكليات المزدحمة وربط الأعداد المقبول سنويا من طلاب الانتظام بالقدرة الاستيعابية(مادية وبشرية) لكل كلية.

● إنشاء صناديق للخدمات الغير تعليمية تمول من رسوم طفيفة(٣٠ج ـ٣٥ج) سنوياً تحصل من الطلاب لتعزيز الموارد الذاتية للجامعة.

● رفض قبول طلاب جدد فى بعض البرامج فى الكليات التى تفتقر للحد الأدنى من الإمكانيات المادية والبشرية ووضع معايير منظبطة لإنشاء كليات جديدة وفقاً للتوجهات القومية.

● قامت الجامعة بتنفيذ مشروع بيستهدف إتاحة الكتب والمراجع من التراث بأسعار زهيدة للطلاب.

● دعم وتمويل تعليم اللغة الإنجليزية للسادة أعضاء هية التدريس حتى يتمكنوا من تحقيق المستوى اللغوى والمطلوب للإبقاء فى البعثات والمهمات العلمية وقنوات الإشراف المشترك.

● وضعت الجامعة نظم لدعم النشر فى الدرويات العلمية المتخصصة ذات المستوى المتميز وذلك بتخصيص جوائز مالية للباحثين المتميزين ودعم تجهيزات المعامل وتوفير الإمكانيات لهم.

● تمكنت الجامعة من حل المشكلة المزمنة لطلاب الفرق النهائية بكلية طب الأسيوط والتى تم افتتاحها عام ١٩٩٠ وتشغيل مستشفى

مؤقت لحين الانتهاء من إنشاء وتجهيز المستشفى التعليمى للطلبة والمدرج بمشروعات الخطة الاستثمارية للجامعة، ونأمل تشغيل المرحلة الأولى(العيادات الخارجية خلال العام الحالى ٢٠٠٨.

● قامت الجامعة بإنشاء مكتب تحت إشراف أ.د / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث يتولى رعاية الطلاب الوافدين ،مساعدتهم بالشئون التعليمية والثقافية وإدماجهم فى الأنشطة الجامعية المختلفة والعمل على حل مايقابلهم من مشكلات.

● قامت الجامعة بتنظيم سنوى لخرجى الأزهر من الوافدين وقد تم عقده ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ تحت الرعاية الكريمة لفخامة السيد الرئيس/ محمد حسنى مبارك كما تم عقده ٢٠٠٨ بدولة ماليزيا ويجرى الإعداد لعقده بالقاهرة فى النصف الأول من عام ٢٠٠٩.

● قامت الجامعة بإنشاء وإشهار رابطة خريجى الأزهر كمنظمة مصرية تضم أعضاء من الخارج لتنظيم أنشطة لدعم الفكر الإسلامى المستنير وترسيخ سماحة ووسطية الإسلام بعيداً عن الغلو والتطرف وللدفاع عن الإسلام مما يتعرض له من حملات ظالمة وإظهار دور الحضار الإسلامية ومساهمتها فى تقديم البشرية.

● قامت الجامعة بمراجعة الاتفاقيات مع بعض الجامعات والمؤسسات التعليمية وتم إلغاء أو تجميد بعضهاوالتى ثبت مخالفتها بمايضر المصالح وسمعة الجامعة.

● قامت الجامعة بمبادرات تعاون مع عدد من الهيئات والمنظمات الدولية والجامعات لدعم وفورات الجامعة فى تعليم اللغة الانجليزية وتطوير التعليم بها ومنها على سبيل المثال.

ـــ مركز مدينة نصر ELRCبالتعاون مع المجلس الثقافى الأمريكى.

ـــ مركز الدراسة بالتعاون مع المجلس البريطانى.

ـــ مركز طب جامعة شيفلن ـ طب الأزهر.

ـــ جامعة ليدر ـ جامعة الأزهر.

DAAD ـ مستشفى الزهراء.

ـــ مركز تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالتعاون مع مؤسسة زايد للأعمال الخيرية.

ـــ إستراتيجية لتطوير التعليم بالجامعة بالتعاون مع المجلس البريطانى.

● تمكنت الجامعة بدعم مشكور من وزارة الاتصالات بدعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بإنشاء شبكة ألياف ضوئية بموقع الجامعة بمدينة نصر وربط الجامعة بشبكة الجامعات المصرية، وتتطلع الجامعة لاستكمال شبكة المعلومات بها لتشمل كل كلياتها بالقاهرة والأقاليم.

● فى ضوء ماتقدم وبالإشارة لأكام القانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ والذى بموجبه تخضع جامعة الأزهر مثل باقى الجامعات المصرية للضوابط والمعاييري التى تضعها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وبما يتطلبه ذلك من مراجعة شاملة لأداء المؤسسات التعليمية وتطوير وتحسين منتجاتها، وانطلاقاً من قناعة جامعة الأزهر بضرورة تطويري وتحسين العملية التعليمية والبحثية بكل أبعادها أسوة بغيرها من الجامعات المصرية فإن الجامعة ومنذ عام ٢٠٠٣ لم تأل جهداً فى محاولات مستة للحصول على قدر من التمويل المتاح لتطوير التعليم العالى بمصر بموجب قرض البنك الدولى المخصصص لهذا الغرض إلا أن عقبات إدارية حالت دون استفادة جامعة الأزهر ـ مثل باقى الجامعات ـ من هذا القرض والذى أستخدام لتمويل مشروعات التطوير خلال الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧.

وعلى الرغم من حرمان الجامعة من ذلك التمويل فإن الجامعة خلال السنوات القليلة الماضية لم تتوان فى بذل جهود مكثفة على طريق التطوير والتى بدأت بمناقشة جودة التعليم والخريجين بعدة جلسات بمجلس الجامعة ولأول مرة عام ٢٠٠٤ والذى قرر تشكيل لجنة عليا لتطوير التعليم بالجامعة برئاسة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا وعضوية ممثلى قطاعات التعليم المختلفة لإدارة أنشطة التطوير على مستوى الجامعة والكليات والتنسيق مع الجهات ذات الصلة خارج الجامعة محليا ودوليا وبدأت فى تنفيذ عدد من الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التى تستهدف نشر الوعى بالجودة وأساليب ضمانها ومراجعة البرامج الدراسية وتوصيفها وتحديد مكوناتها ومراجعة وتطوير نظم التقويم والامتحانات وترسيخ مشاركة النظراء وذوى الصلة من داخل وخارج الجامعة.

وقد اعتمدت الجامعة فى تنفيذ هذه الأنشطة على إمكانياتها بالجهود التطوعية من بعض أعضاء هيئة التدريس المتحمسين وبما تيسر من الموارد الذاتية بالجامعة وهى محدودة للغاية. وبمساعدة الزملاء والخبراء باللجان القومية لمشروعات التطوير بالمجلس الأعلى للجامعات والتعاون مع بعض الجامعات الأجنبية والمؤسسات الدولية.

لكل ما سبق يصبح من الضرورات الملحة العمل على تطوير أداء الجامعة وأنشطتها التعليمية والبحثية حتى تتمكن من أداء دورها وتحقيق رسالتها على المستوى القومى والإقليمى والعالمى عن طريق تأهيل كلياتها للاعتماد وفقا لأحكام قانون ضمان الجودة وذلك يتطلب تمويل مشروعات التطوير أسوة بالجامعات الأخرى.

مشروعات قيد التنفيذ:

١ ـ المعاهد المتوسطة فقد طرحت الجامعة برامج تعليمية مدتها سنتان بعد الثانوية الأزهرية وفى مجالات مناسبة لسوق العمل وبالتنسيق مع الجهات المعنية على المستوى القومى وأيضا لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الحاصلين على الثانوية الأزهرية فى مسار مواز يخفف الضغط على كليات الجامعة بتقليل الأعداد المقبولة منها على سبيل المثال (مقيم شعائر ـ معاهد متوسطة للشعب الهندسية ـ معاهد متوسطة للتحاليل).

٢ ـ استكمال البنية التحتية لشبكة المعلومات لتشمل كل كليات الجامعة بالقاهرة والأقاليم.

٣ ـ بناء القدرة الذاتية للجامعة فى مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بإنشاء وتجهيز قاعات لتدريب وتأهيل المدربين (TOT).

٤ ـ إنشاء وحدات لضمان الجودة بكليات الجامعة.

٥ ـ إنشاء مركز لضمان الجودة على مستوى الجامعة.

٦ ـ طرح برامج تعليمية برسوم مناسبة على شبكة المعلومات الدولية (التعليم الإلكترونى ـ التعليم عن بعد).

٧ ـ طرح برامج للتعليم المفتوح بكلية التجارة.

٨ ـ طرح برامج تعليمية باللغات الأجنبية (التجارة باللغة الانجليزية).

٩ ـ طرح برامج تعليمية تابعة لجامعة الأزهر بالخارج مقابل رسوم مناسبة.

وتقترح الجامعة خطة استراتيجية لتطوير التعليم حتى عام ٢٠١٢ وبتكلفة إجمالية قدرها (٣٢٥) مليون جنيه ـ إسوة بالجامعات الحكومية الأخرى ـ وتتضمن تنفيذ عدة مشروعات مثل:

١ ـ مشروع إنشاء مركز ووحدات ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الجامعة والكليات.

٢ ـ مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٣ ـ مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات.

٤ ـ مشروع تطوير كليات التربية.

٥ ـ إنشاء مركز إدارة مشروعات تنافسية التطوير.

رئيس الجامعة

أ.د. أحمد محمد أحمد الطيب

هل استـــفزازات البطـــالة تحفز لمضاعفـــة الجهود فى التـــدريب والتأهيـــل للتشـــغيل والتوظيـــف ؟

أصبحت مشكلة البطالة مستشرية تحفز إلى دراستها بشكل جدئ وعميق للتعرف على أسبابها ووضع الحلول الملائمة لعلاجها لوقف انتشارها وازدياد خطورتها وهى تحتاج إلى دراسات مستفيضة وخطوط عملية فعالة للقضاء عليها أو على الأقل لتقليل خطورتها . ولهذا فإن هذا المقال ماهو إلا إسهام متواضع فى هذا السبيل ابتغاء مرضاة الله عز وجل لا أكثر ولا أقل إضافة إلى ما سبق أن أسهمنا به من مقالات سابقة نشرت فى أعداد سالفة من هذه المجلة الغـراء لتطوير التنميـة فى كل المجالات لعلاج مشكلة البطالة .

العمل ينمى الجوانب الايجابية للصحة النفسية



البطالة أدت الى انتشار الجريمة والتفكك الاسرى

ومن الواضح أن من أسباب تفاقم مشكلة البطالة البون الكبير بين كل من الادخار والاستثمار وبين الإنتاج والإستهلاك والتقلب من الاقتصاد الحر الى النزعة الاشتراكية ثم إلى الانفتاح الإقتصادى وكذلك من أسباب ذلك عزوف أسواق العمالة فى الخارج وفى بلاد الخليج العربى وليبيا والعراق وغيرها عن استيعاب العمالة المصرية بعد أن كانت تستوعب أعداداً غفيرة من العمال والفنيين والمثقفين المصريين بسبب الاضطراب الدولى المعروف وبسبب النزعات الوطنية فى هذه البلاد والاعتماد على مواطنيها فضاقت هذه الأسواق الخارجية على المصريين ... وأدى كل ذلك إلى تفاقم مشكلة البطالة وظهور الحاجة الملحة لمواجهة تداعياتها كانتشار الجريمة والمخدرات والتفكك الأسرى والكساد فى الزواج وتأخر سن الزواج وانتشار الأمراض النفسية لدى المتعطلين بدءا بالإكتئاب والوصول إلى انحراف السلوك بكل مساوئه ومخاطره حيث أن المتعطل هو شخص قادر على العمل وراغب فيه ولكنه لا يجده فيصاب بالإحباط الذى يؤدى به إلى كل ما يتصور ومالا يتصور من المساوئ . ولهذا وجب التواصل الدائم مع المتعطلين لدعمهم والعمل على توفير فرص عمل حقيقية للمتعطلين بعد حصولهم على إعانات وذلك بتحسين مناخ الاستثمار وزيادة معدلات التنمية والتركيز على الخدمات وبرامج الإشغال العامة وإعانة القطاع الخاص لتحفيزه على تدريب المتعطلين مع التعامل اللامركزى فى مواجهة البطالة فى الأقاليم والمحليات وصياغة البرامج اللازمة لكل ذلك والعمل على مشاركة جميع الأطراف من قطاع خاص وقطاع عائلى وهيئات المجتمع المدنى ومكوناته وكذلك الحكومى التى تراجعت عن توفير فرص عمل للخريجين والتى لعلها تراجع سياستها فى التشغيل وتعيد دراسة موقفها فى هذا الشأن الخطير بدلا من تركه لمخاطر السوق وتقلباته فيجد الخريجون أعمالاً دائمة ذات تأمينات اجتماعية مأمونة ..

ذلك لأن البطالة هى من أخطر المشكلات التى تواجهها الدولة نظراً إلى نتائجها وانعكاساتها فى جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ونظرا إلى ما تولده من آثار سلبية فى حياة الأفراد والجماعات ولأنها تشكل بيئة خصبة لنمو العديد من الأمراض الاجتماعية والنفسية وزيادة عدد من يقعون تحت خط الفقر وما يصاحب ذلك من ظروف اقتصادية قاسية وصعبة فللبطالة آثار سلبية مختلفة فى شخصية العاطل عن العمل وتؤدى به إلى القلق وإلى تغيير كبير فى قيمة واتجاهاته ونظرته لنفسه وللآخرين كما تؤثر سلباً فى قدرته على التكيف النفسى والإجتماعى وفى صحته النفسية وشعوره بالرضا عن نفسه وعن الغير . وبسبب خطورة مشكلة البطالة ومانجم عنها من آثار سلبية عديدة. فإنه وجب بذل الجهود الحثيثة لوضع الخطط اللازمة وتنفيذ البرامج المختلفة ضمن

خطط التنمية المتتالية للتصدى لها والحد من آثارها وتأثيرها على الفرد وذويه وعلى المجتمع ودراسة الآثار النفسية والأسرية والاجتماعية حتى يمكن معالجتها بشكل جدئ وليس بوعود . وقد إتضح أن من النتائج السلبية لمشكلة البطالة هو الإدمان الذى أصبح ظاهرة فريدة تستوجب العمل على الوقاية والحد منها والسعى إلى إجتثاثها . وإن فى معالجة مشكلة البطالة إحدى وسائل القضاء على ظاهرة إدمان المخدرات وغيرها حيث أن كلاً منها تتولد عن الأخرى وتصاحبها وتضطرد أو تقل معها وأصبح لزاماً على الجميع من دولة وهيئات خاصة ومدنية أن تجمع جهودها نحو القضاء على المشكلتين إنقاذا للمجتمع ولمستقبل الأمة وآجيالها الحالية والقادمة الذين لجأوا إلى تعاطى المخدرات ليغيبوا عن الواقع المرير .

فالعمل له دور هام جدا فى الحياة الإنسانية والتعطل عنه من المسببات الرئيسية لعمليات التوتر والضغط والتحدى الإجتماعى والنفسى للشباب الناتج عن إختلال سوق العمل بشكل واضح وتزايد معدلات البطالة التى من أسبابها إفتقار الخريجين إلى المهارة والكفاءة اللازمين للعمل وتناقص قدراتهم التنافسية مما يضعف من فرص توظيفهم فى الداخل والخارج الأمر الذى يظهر أهمية مجهودات التدريب والتأهيل للتشغيل والتوظيف للحصول على الدخل الكافى لإشباع حاجات الأفراد المختلفة الأمر الذى يمكنهم من تعزيز تقديرهم لأنفسهم وإحساسهم بالانتماء والهوية إذ أنه فى نفس الوقت يفسح للتعزيز الإجتماعى وضمان تفاعلات الفرد مع زملاء العمل والرؤساء والأقارب والعمل يعزز النمو الشخصى . هذا من جهة . ومن جهة أخرى يحقق التكامل وتكافل المجتمع مع بعضه البعض والتكافل الإجتماعى أهمية بالغة وقد حضن عليه الدين .

ومن المعروف أن الدول المتنوعة نظمها الاقتصادية بين الاشتراكية والرأسمالية والحرية الاقتصادية تتدخل لرعاية مصالح مواطنيها ولحماية اقتصادها القومى كما أنها تقدم إعانات بطالة للمتعطلين عن العمل بها . لقد تبين فيما سبق أن العمل هام جداً فى حياة الإنسان وضرورى لاستمرار حياة الإنسان وشعوره بوجوده بالسعادة والأهمية والمكانة والقدرة على التأثير ، فالعمل يجدد الأمل لدى الإنسان وقديما قيل لولا الأمل لقتل الإنسان نفسه ، وهو يوجد توافقا بين الإنسان وبيئته لما يحققه من استقرار واستمرار وزيادة الإنتاج كماً وكيفاً والارتقاء بمستوى الصحة النفسية والجسمية للفرد وتحسين الحياة الأسرية والعلاقات الاجتماعية للأفراد ، وزيادة الإنتاج تؤدى إلى خفض التكلفة الاقتصادية للعمل ونمو القيم الإيجابية بين الناس ... وهذا بالتالى يؤدى إلى زيادة التوافق وتدعيمه فى بيئة العمل وزيادة العائد المادى للعمل نفسه ، ونتيجة لزيادة الشعور بالمسئولية والرضا عن العمل والنفس يزيد الإنجاز وتفتح سبل الترقى فيه مع الاعتراف بالمكانة والسمات الشخصية وأهمية العلاقات الإنسانية مع المشرفين والقادة واحترام سياسات المنظمة وعدم وجود هذا التوافق يؤدى إلى ظهور عوامل معاكسة ومتغيرات تعوق هذا التوافق وتؤدى إلى مترتبات سلبية

الأستاذ الدكتور
عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور
وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

كثيرة مثل الضغوط فى مجال العمل والاحتراق النفسى .

ومما تقدم يتضح أن العمل يشكل محورا رئيسيا فى حياة الإنسان بغض النظر عن طبيعة هذا العمل وتباينها النسبى من حيث المكونين البدنى والعقلى فللعمل دور فى تنمية بعض الجوانب الإيجابية المحققة للصحة النفسية للفرد ودور فى الوقاية من الآثار السلبية الناشئة عن البطالة ، فتسهم ممارسة الفرد لعمل معين فى تنمية عدد من الجوانب ذات العلاقة بالمفهوم الإيجابى للصحة النفسية مثل تقدير الذات حيث يعد العمل أحد المصادر المهمة لتشكيل تقدير الذات وما يتصل به من إدراك الفعالية الذاتية وتكوين الهوية الشخصية للفرد ، ومثل تحقيق الذات حيث أن العمل صغر أم كبر وسواء أكان بدنيا أو عقليا يعد أحد المجالات الرئيسية التى يوظف فيها الفرد طاقته وإمكانياته النفسية بما يحقق له ذاته ويظل الإنسان فى حالة حركة ساعيا نحو تحقيق هذا الدافع الأسمى خلال فترة طويلة من حياته . وهذا يؤدى بالتالى إلى الشعور بالرضا والسعادة ، فعلى الرغم من أن العمل يمثل فى بعض الأحيان ضغطا نفسيا إلا أنه يعد أيضا مصدرا مهما من مصادر الشعور بالسعادة أو الشعور بالتنعم لدى الفرد ، كما يؤدى العمل أيضا إلى الرضا عن الحياة نظرا لما يحققه العمل من إشباع لعدد من الدوافع كالدافع للإنجاز والحصول على المكانة والتقدير والتى يسعى الإنسان لإشباعها خلال فترة حياته ومراحلها لإشباعها حيث أن مشاعر الرضا عن الحياة تنشأ لدى الفرد كنتيجة لهذه الإشباعات وتحقيق طموحاته الشخصية .

وبالإضافة إلى ما سبق فإن العمل يعد وسيلة الكسب المادى الذى يحقق للإنسان إشباع مختلف حاجاته الجسمية والنفسية الحالية والمستقبلة .. الأمر الذى يشعره بالإستقلال والأمن النفسى وعدم التهديد ويساعده على تحسين نوعية حياته ، كما يؤدى به إلى تنمية الشعور بالانتماء حيث تشكل جماعات العمل جزءا من شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد التى يشعر بالانتماء إليها وتعد أحد مصادر الدعم والمساندة النفسية له عند مواجهة ضغوط الحياة . هذا ويساعد العمل على تعلم عدد من المهارات التى تتصل بإدارة الذات وضبطها وذلك من خلال علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء والمرؤسين فى مختلف



المواقف . كما يساعد العمل على تنمية مهارة إدارة الوقت حيث أن ارتباط الشخص بعمل معين يمثل جزءاً من حياته وبرنامجه اليومى المعتاد والمنظم لضرورة التزامه بتوقيتات ومواعيد محددة ومن ثم يساعد ذلك على تنمية مهارة إدارة الوقت والتى تسهم بدورها فى نمو وارتقاء شخصيته بشكل عام .

أتضح فيما تقدم دور العمل فى تنمية الجوانب الإيجابية المساعدة على الصحة النفسية لدى الأفراد ، أما عن دور العمل فى خفض الآثار السلبية المترتبة على البطالة التى يتعين الوقاية منها ، فإن العمل يقوم بدور الحاجز الواقى من الآثار السلبية التى يمكن أن تنشأ لدى الفرد نتيجة للبطالة أو عدم الممارسة المنتظمة لعمل ملائم يشبع حاجاته ودوافعه الجسيمة والنفسية والاجتماعية بما يحقق له مزيدا من الصحة النفسية والشعور بالسعادة والرفاهية وتحقيق الذات ; كما يساعد العمل على الوقاية من التعرض لبعض المشكلات والإضطرابات على الرغم من فهم أن العمل فى ذاته ربما يكون مصدرا لهاهو الآخر . ومن هذه العلل التى تظهر أهمية الوقاية منها : القلق حيث يحقق العمل للإنسان الشعور بالراحة والأمن النفسى من خلال العائد المادى والنفسى والإجتماعى من العمل . كذلك فإن المشاعر الإكتئابية المرتبطة بالبطالة تقل بدرجة كبيرة عند التحاق الفرد بعمل مناسب فى مكان مناسب يشبع حاجاته المختلفة فيصبح الإنسان أكثر تفاؤلا بالمستقبل وينمو لديه الدافع للإنجاز .

كما يعتبر العمل أحد العوامل المؤدية إلى تقليل مشاعر اليأس والإحباط التى تتعلق بالمستقبل لدى العاملين وهذا من خلال تشغيل الطاقات البدنية والنفسية لديهم ، وبالتالى التخلص من الشعور بالعجز الناتج عن التعرض للفشل وعدم التحاق الشخص بعمل معين حيث يوفر الالتحاق بالعمل فرصا جادة لخبرات النجاح عن طريق مختلف الخبرات الموصلة للنجاح من أنشطة بدنية وعقلية تحول دون ظهور هذا الشعور بالعجز فيصبح الفرد قادرا على تعديل وتغيير مواقف الحياة لما حققه خلال عمله من مخزون سلوكى كبير وهام .

هذا وقد دلت الدراسات على ظهور أدلة على إضطراب متغيرات الصحة النفسية والجسدية لدى المتعطلين عن العمل ولدى شبه المتعطلين وهم الفئة التى تعمل على أعمال غير مناسبة لتخصصاتهم وخبراتهم وذلك بالمقارنة بغير المتعطلين ، وتمثلت أبعاد هذه الأدلة فى أبعاد الخلل النفسى بشكل رئيسى فى كل من الأكتئاب والقلق والعجز المكتسب وانخفاض الرضا عن الحياة ، ومن هنا ظهرت أهمية دراسة العلاقة بين البطالة والصحة البدنية والنفسية فى ضوء متغيرات التعليم والذكورة والأنوثة والحالة الاجتماعية ومحال الإقامة .

ويلاحظ أن المجتمع المصرى قد شهد منذ حقبة السبعينات وحتى الآن تغيرات اقتصادية وبالتالى اجتماعية كبيرة وسريعة ومتلاحقة أثرت بشدة على الإنسان المصرى وعلى مكونات البنية الاجتماعية للمجتمع ، وظهرت التحولات فى تبنى الدولة لسياسة الإصلاح الإقتصادى والإقتصاد الحر والخصخصة فغير هذا من قيم العمل فى ضوء المتغيرات التى حلت بمكونات الواقع الملموس ، فكان من النتائج المبكرة لهذه التحولات خلل فى التوازن الإجتماعى التقليدى الذى كان سائدا فى الستينات وإضطراب التقسيم الطبقى وظهرت طبقات جديدة واتسعت التباينات الاجتماعية والتوجيه القيمى للذات وفى قيم العمل وبطبيعة الحال فإن هذه التحولات الداخلية كانت ذات صلة بالتحولات العميقة فى العالم الذى شهد تحويلات عميقة فى مجالات الاتصالات والثقافة والإعلام أحدثت تغييرات هامة فى مجالات الحياة المعاصرة وأظهرت تحديات سياسية واجتماعية انعكست على حركة المجتمع المادية والفكرية والخلقية والروحية والمثل والقيم وأنماط وطرق الحياة ، فأصبحت الظروف التى يعيش فيها أو يتأثر بها الجيل الحاضر تختلف اختلافا جوهريا عن تلك التى عاشت فيها وتأثرت بها أجيال سابقة وذلك من حيث النوع والكم . ومن أجل هذا ظهرت أهمية الكشف عن اثر هذه التغيرات فى أنساق القيم شاملة قيم العمل المنتج وقيم المشاركة والإيجابية وقيم الإيثار بدلا من الأثرة وقيم العقلانية والعلم والجماعية والانتماء إلى الجماعة بدلا من الانتهازية وظهور الطبقات الطفيلية .

ولعل من وسائل علاج تراكم البطالة هو أن يدرس من جديد ربط سياسة التعليم بسياسة التشغيل والتوظيف بحيث يتخرج

ضرورة ربط سياسة التعليم بسياسة التشغيل

الشباب من تخصصاتهم الدراسية بالأعداد التى يحتاجها سوق العمل من كل تخصص الأمر الذى يؤدى إلى النضج المهنى من جهة وتحقيق الكفاءة الذاتية المدركة وتحقيق الذات وتوفير الإدراكات التخصصية التى تؤهل للأعمال والمهن بحسب تخصصاتهم وبالتالى ينمو الإبداع ويتطور الابتكار لديهم وتظهر خصال الأفراد الشخصية واستعدادهم لتطوير وتنمية قدراتهم الإبداعية والإبتكارية وسينعكس ذلك بالتالى على نجاح جهات العمل فى تحقيق أهدافها التى تخصصت فيها . وقد أوضحت الأبحاث أنه بدون الإبداع لا تستطيع المجتمعات مواصلة الحياة والتطور بالشكل المأمول وخاصة فى ظل المتغيرات العالمية المتسارعة فى كل مجالات الحياة ، حيث أن الإبداع هو الذى ينبئ بالتقدم والإزدهار فى ركب تطور البشرية . وهذا ينطبق على مجالات الإنتاج وكذلك الخدمات ، فيتعين إذن القضاء على معوقات الإبداع والابتكار من زيادة الإنتاجية فى كل المجالات وأساس ذلك هو تخريج الشباب بحسب الاحتياجات من التخصصات للأعمال المختلفة ، فوجب إذن توفير المناخ المشجع على ذلك حتى تتوافر لدى الأفراد العناصر المرتبطة بالمهن والأعمال التى سيؤدونها .

فالشخص يكتسب المعارف والقيم وأساليب السلوك المختلفة خلال عملية تنشئة الوالدين التى للأسف شاركهم فيها الرفاق ووسائل الإعلام حيث تتكون إدراكاتهم بما يخص العمل وفهمهم لوضعهم فى المستقبل فى قوة العمل . وتأتى المساعدة فى هذا السبيل عن طريق توزيع الشباب فى الدراسة على التخصصات المطلوبة فى الأعمال المختلفة ، ثم يجب أن يتلوها توفير التدريب التأهيلى للأعمال التى سيزاولونها فهذا التدريب يساعد على تنمية قدرات الشباب وصقل مهاراتهم وتخصصاتهم وتطوير سلوكهم وضبط اتجاهاتهم بالبرامج والأنشطة التدريبية التى تمكنهم من الحصول على فرص عمل ، وهذا يستوجب بالتالى أن تكون هناك قنوات الاتصال بين جهات التدريب وجهات العمل المختلفة لتوفير آليات فرص العمل لها وتناسب التدريب مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل وطبيعتها مع تطوير هذا التدريب التأهيلى ليكون فعالاً فى نتائجة وناجحا مع توفير مصادر تمويله اللازمة بطبيعة الحال وأحداث وسائله وبرامجه مع إيجاد الترابط بين جهات التدريب التأهيلي وقدامى الخريجين لتحقيق المتابعة والإحداث التنمية البشرية .

قطاع الأعمال الخارجية

" شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء "

تم إنشاء قطاع الأعمال الخارجية بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء عام ٢٠٠٢ وهو يقوم بتنفيذ الأعمال والمشاريع الكهربائية لحساب الغير :

الغرض من إنشاء القطاع :

١) تنمية موارد الشركة .

٢) تنفيذ الأعمال طبقا للمواصفات القياسية وبجودة عالية مما يؤدى إلى تقليل الأعطال بالشبكة .

٣) توفير فرص عمل جديدة مع الاستغلال الأمثل للكوادر الفنية والمعدات الموجودة بالشركة .

٤) يتم تنفيذ الأعمال بأفضل تصميم . أفضل تنفيذ . أقل الأسعار .

حجم الأعمال المسندة للقطاع :

تم إسناد أعمال للقطاع منذ إنشاءه حتى الآن بمبلغ ٧٦٧ مليون جنيه وجارى دراسة أعمال لتنفيذها بحوالى ٢٠٠ مليون جنيه .

حجم الأعمال المسندة للقطاع :

المشروع القومى للإسكان (إبنى بيتك) بمدينة ٦ أكتوبر .

مشروع المناطق السياحية الشمالية (١ . ٢ . ٣) بمدينة ٦ أكتوبر .

مشروع منطقة المخازن بالمنطقة الصناعية بمدينة ٦ أكتوبر .

مشروع المنطقة المحصورة بين طريقى الواحات والفيوم بمدينة ٦ أكتوبر .

مشروع (تيامو سيتى) الجمعية التعاونية لإسكان ضباط مديرية أمن الجيزة بمدينة ٦ أكتوبر .

مشروع تطوير الشبكة للسنترالات (١٥ مايو . الزمالك . رمسيس . الأوبرا) .

مشروع تنفيذ الشبكة الكهربائية للجمعية التعاونية للبناء والإسكان لقيادات العمل بمحافظة القاهرة (بالبساتين) .

قيمة العمل ودورها فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية

عندما نتحدث عن التنمية فلعل من أبرز مقومات عملية التنمية هى القوى العاملة ومهما تحدثنا عن الإنتاجية وغيرها من عوامل التنمية تظل القضية الحاكمة هى قيم ومعنويات القوى العاملة values and morals ولقد أصبح من المتفق عليه أن عملية التنمية عملية حضارية تمثل نقله نوعية على مستوى المجتمع كله وهذه العملية الحضارية ذات أبعاد اقتصادية وسياسية وإدارية واجتماعية وثقافية ونعنى بنقله حضارية تغيرا جذريا نوعيا يحقق الكيان القوى المعتمد على ذاته اقتصاديا وسياسيا وإداريا واجتماعيا وثقافيا .

■ أعداد: د. هانم الشبينى
■ رئيس إدارة مركزية سابقا
■ خبير فى سلوكيات الإدارة

وهنا لابد أن نحاول أن فى المجتمعات النامية والتى يحاول مواكبة العصر فإن الإعتماد على القواعد الاقتصادية والاهتمام بالجانب الإقتصادى للتنمية لن يؤتى ثماره إلا إذا صاحبه اهتمام بالجانب البشرى بقيم الأفراد ، ولا معنى لأى برنامج للتنمية يحاول أن يحقق الأهداف القومية ولا يضع فى الحسبان القيم الاجتماعية السائدة لدى غالبية أفراده ودول العالم التى إعتبرت قضية التنمية عملية اقتصادية خالصة وعالجتها على هذا الأساس فشلت تماما لأن التنمية عملية شاملة وعلينا أن نضع نصب أعيننا الأهداف الاجتماعية جنبا إلى جنب مع الأهداف الاقتصادية .

أن مسئولية الاستثمار وتنمية القوى العاملة هى مسئولية مشتركة بين الدولة بأجهزتها الرسمية المختلفة وبين الأفراد من خلال جهودهم الذاتية وسلوكهم كمواطنين داخل كل أسرة وفى مواقع العمل المختلفة ، وتتحقق خطط التنمية وحسن استغلال الموارد البشرية من خلال تعاون الدولة والأفراد فى اتجاه إستراتيجية تدعم القيم عموما وتنمية العمل على وجهه الخصوص وتسعى لإعادة التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية فى مجال استثمار العنصر البشرى .

ولما كانت أجهزة الدولة المختلفة مسئولة عن منظومة القيم فإن أجهزة الإعلام بصفة خاصة معنية بالتأثير على قيم الأفراد ومسئولة تماما عن تغيير البيئة الاجتماعية بما تشتمل عليه من عادات وقيم وسلوكيات تؤثر على القوى البشرية .

وإذا كان الدافع وراء هذه المقالة قد بدأ بدافع شخصى إلا أنه سرعان ما توجه إلى البحث والاستقصاء والمقابلات والدراسات للوقوف على المشكلة الأساسية وبعدما لفت الانتباه مدى صعوبة الحصول على عامل يباشر مزرعة وفى المقابل هناك إقبال شديد على فرص العمل الحكومية رغم قلة أو إنعدام المعروض منها ، فهناك إقبال على الوظائف والأعمال الكتابية ، فنجد أن الخريج بمؤهل متوسط لا يريد أن يعمل بنفسه ؛ بل يبحث عن وظيفة إشرافية ، فعلى سبيل المثال خريج دبلوم الزراعة لا يريد أن يعمل مزارعا أو حتى مسئول بمزرعة أشجار أو فى منحل لإنتاج العسل ، بل يريد أن يعمل كاتبا أو موظفا مما جعل الكتبة فى مصر أعداد هائلة .. وإذا ما أتيح له العمل فى مجال الزراعة فهو يريد أن يدير المزرعة وتحت يده جيش من العاملين ، وبالتالى فقد أصبح هناك أزمة حقيقية فى نوعيات كثيرة من العمالة الفنية والمهنية المتخصصة وفى المقابل أعداد هائلة من الكتبة بدون عمل يذكر أو فى صورة بطالة وعمالة غير منتجة رغم أن الأجر فى الأولى أضعاف ما يناله فى العمل الحكومى .

ماهى العلاقة بين التنمية كعملية ونشاط وجهد وبين القيم كمفاهيم مجردة ، كأحكام تقويمية وتفضيلية .

إذا ما نظرنا إلى المعنى النفسى والإجتماعى للقيم والذى يتمثل فى تفضيل الفرد أو عدم تفضيله لسلوك معين وهذا التفضيل يحمل فى طياته ترتيبا لفئات السلوك المفضل وفقا لدرجة أهميتها بالنسبة للفرد ، بطريقة توجه اختياره للوسائل والغايات .

فالقيم كمعايير وأحكام على السلوك والنشاط هى فى الأصل نتيجة لنوع النشاط ونمط الخبرة والتجارب المادية المعاشة فى علاقة الإنسان ببيئته المادية والمعنوية ، أى أن القيم هى إفراز لنشاط إقتصادى إجتماعى معين وظروف وعلاقات معينة .

وعندما تستقر هذه الظروف والأوضاع لفترة من الزمن تتبلور وتستقر معها القيم التى أفرزتها وتتحول فى هذه الحالة إلى دوافع ذاتية للسلوك والنشاط وفى نفس الوقت إلى أهداف وآمال الاستمرار تحقيق وتأكيد السلوك الذى أفرزها سواء أكانت قيم إيجابية أو سلبية . وهكذا تستمر العلاقة بين التنمية كأحوال وخبرة معاشه وبين القيم كأحكام تقويمية . وإذا كانت التنمية عملية تعنى ضرورة وضع الخطط المتكاملة النابعة من فلسفة عامة تتم بجهود الدولة بكافة مؤسساتها مع الشعب بكامل قطاعاته ، وذلك ليكون التغيير إقتصادى وسياسى وإجتماعى وصحى وثقافى فى شكل نقلة إنسانى متكامل .

والعلاقة بين قيم الفرد واختباره المهنى لا تظهر بوضوح إلا من خلال مراحل عمره المتتابعة ، كما وإن للأسرة دور أساسي فى تشكيل تلك القيم إلا أن الأسرة لا تنفرد بتوجيه الأبناء لأنها لا تعيش فى فراغ إجتماعى وإنما يحكمها إطار الثقافة العامة التى تنتمى إليها وأساليب الضبط الإجتماعى وفرص الحراك الإجتماعى من خلال التعليم والعمل .

وبالنسبة للعلاقة بين القيم العامة السائدة وقيم الأفراد التى تتحكم فى إختياراتهم المهنية لابد أن نؤكد أنه إذا مالم يحدد المخططون أولويات قومية لمجالات العمل المنتج التى تؤدى إلى النهضة وذلك فى ضوء إستراتيجية عامة وبمراعاة تقديم تسهيلات ومعلومات من شأنها دعم المهن والأعمال التى تحقق المشروعات القومية العامة مع تشجيع الأفراد على الإقبال عليها وحينما نقول دعم نقصد العمل على تنمية القيم الإيجابية للأعمال المنتجة والتى تحقق الصالح العام والتى توفر فرص عمل حقيقية .

وإذا لم تحدد أولويات عامة فإن اختيارات الأفراد ستكون أسيرة النظرة القاصرة التى تتحكم فيها أهواء المنافع العاجلة .

وحيث تسيطر القيم الريفية (التى تدر العائد المادى دون جهد إنتاجى يذكر ، بل من خلال الكسب السريع بدلا من القيم الإنتاجية والجهد الإنتاجى .

الدين والتوجه القيمى للعمل :

فضل رسول الله (صلى الله عليه وسلم) العاملين المتكسبين الذين ينصرفون بعد أداء عبادتهم إلى أعمالهم التى يكسبون منها معيشتهم فضلهم على المنقطعين للعبادة والذين يعتمدون على غيرهم فى حياتهم ومعيشتهم .

وحين صافحة أحد صحابته ولمس فى يده خشونة غير معتادة وسأله عن سبب ذلك إجابة الصحابى بأن هذا من أثر العمل فقال (صلى الله عليه وسلم) هذه يد يحبها الله ورسوله ، وقبل رسول الله يده.

ورسول الله داود كان يأكل من عمل يده وكذلك الرسل جميعا لم يكونوا عاطلين ولم يكونوا عاله على غيرهم .

وقد عمل صلى الله عليه وسلم راعى غنم، وقال عليه الصلاة والسلام أن الله يحب العبد المحترف ، ومن كد على عياله كان كالمجاهد فى سبيل الله عز وجل ، وقال أن من الذنوب لا يكفرها الصلاه ولا الصدقة ولا الحج ويكفرها الهم فى طلب المعيشة من أى عمل يستطيعه ، عملا يدويا أو فكريا وهكذا يوجه الإسلام إلى أن يكون لكل مسلم مهنة وعمل يحسنه ولا يزدرى عملا من الأعمال فكل عمل له دوره فى بناء المجتمع صغيرا كان أم كبيرا ، ولقد ورثنا فيما ورثناه من الماضى سوء النظرة إلى المهنيين والحرفيين وقد ساعد على ذلك وقواه فى النفوس فاعلية بعض هؤلاء من الجهل ومن التخلف والسوء فى مزاولتهم للحياة أو لممارسة أعمالهم وقد يرجع بعض ذلك لما تردده وسائل الإعلام من عرض الحالات سيئة كان لها تأثير على نظرة المجتمع لهذه الفئة من العاملين .

فقد باتت الفكرة التقليدية المتوارثة ومؤداها أن الشهادة الجامعية هى تأمين من أجل حياة أفضل ومكانه إجتماعية عالية ؛ مازالت مسيطرة على لغة الإعلام وتظهر المهنيين والحرفيين بالمتخلف عقليا أو منحرف سلوكيا ولاتدعم نظرة المجتمع نجاحه أو أهمية إتقانه لعمله ودوره فى خدمة المجتمع وبالتالى نجد أن الشباب يفضل ألا يعمل فى بعض هذه المهن ويفضل أن يكون عاله على اسرته وبأفتقاد الأعلام التنموى فإن المحاولات والتغيرات الاقتصادية التى تحدث لايصاحبها التغيرات الإجتماعية فى القيم والأفكار والعادات والتقاليد التى تتماشى مع حركة المجتمع فى المجال الإقتصادى ، وبالتالى فهناك فجوه واضحة من التحرك الإقتصادى فى اتجاه التقدم والتطور وبين الجهود الإجتماعى للقيم والاتجاهات السائدة فى المجتمع وهذا يعتبر معوق خطير لخطط التنمية فمازالت اختيارات الشباب أسيرة النظرة القاصرة ، فهذا تسرب من التعليم ينتقل بين بعض المهن المختلفة التى قد تناسبه أو لا تناسبه وذلك ليست لديه القدرات العقلية التى تساعد على التعليم إلا أنه لم يجد البديل فيرهق والديه فى المدارس الخاصة وفى الدروس الخصوصية وفى النهاية يترك التعليم ، أما التعليم التجريبى والفنى فهو فى بعض الأحوال مجرد فصول ورش خاليه من التجريبى .

المدرسة منفصلة عن البيئة وعن المجتمع والنوادى الاجتماعية تركز على مباريات الكرة والإعلام يسفه المهنيين والحرفيين فيظهره الأبلة والمتعاطى للمخدرات وأنحصر دور التكوين المهنى إلى التوجيه ، رغم أن التكوين المهنى يأخذ فى اعتباره جمع عوامل التنشئة الاجتماعية وتؤدى فى النهاية إلى التغلب على البطالة والتى يستمرئها بعض الشباب هذه الأيام ، حيث تتنوع الفرص المهنية المفتوحة أمام الفرد الذى عليه أن يختار من بينها بعد تدريبه على عدد منها .

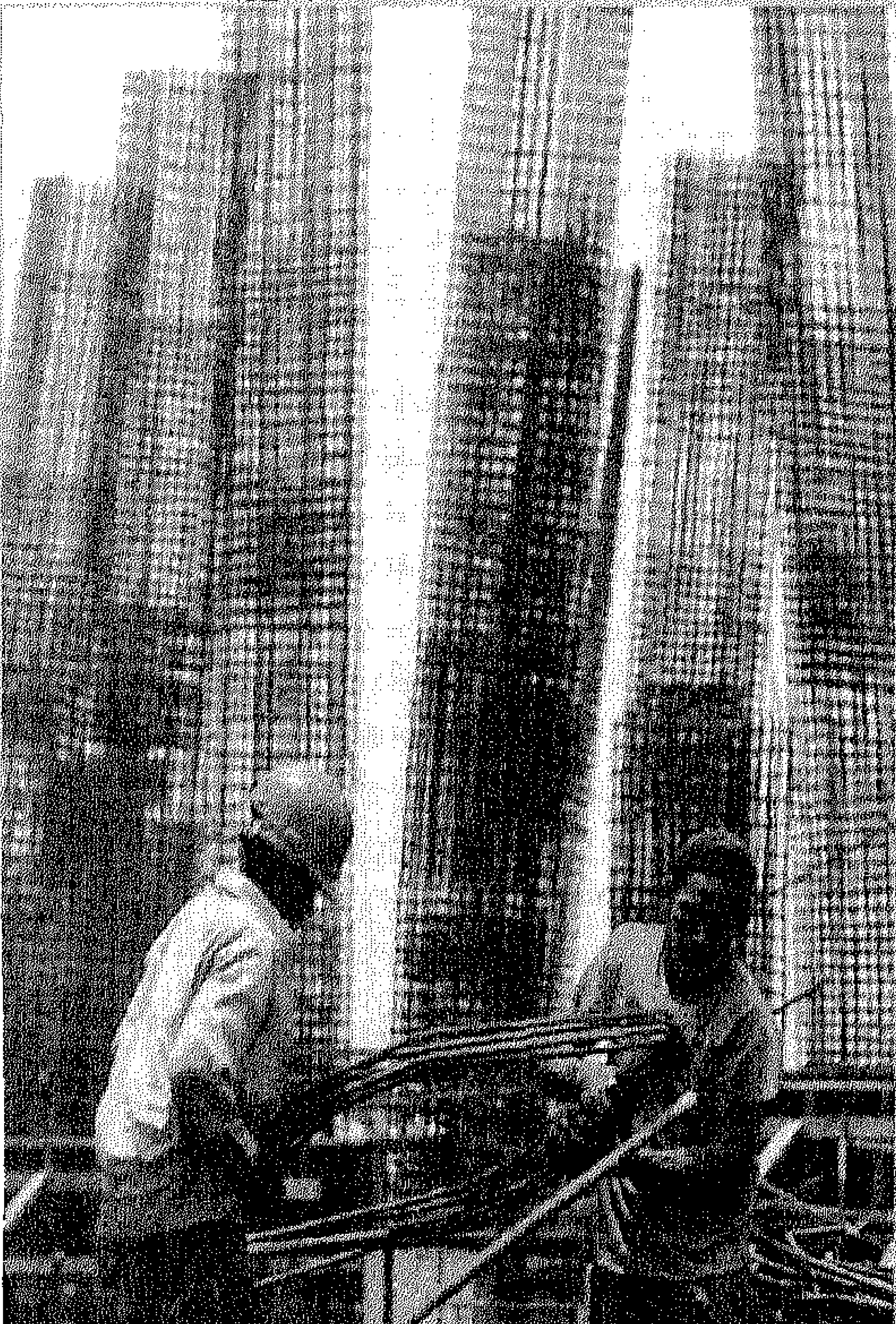
المقترحات والتوصيات :

١ . أن يتم وضع إستراتيجية محكمة للعمل المهنى والحرفى تشترك فيها وزارة القوى العاملة مع وزارة التنمية الإدارية ، الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وزارة الصناعة ، وزارة الزراعة ، وزارة الإعلام وغيرها من الوزارات ذات الصلة .

٢ . ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للعودة إلى نظام التكوين المهنى حيث تنوع الفرص المهنية أمام الفرد وأن يختار من بينها ما يناسبه ، مع تشغيل وتفعيل دور مؤسسات متخصصه فى التكوين والإرشاد المهنى والتعليمى والقيمى وذلك من شأنه أن يحقق التكامل بين التخطيط والتنمية لسياسات أعداد كوادر فنية تدفع عملية التنمية .

٣ . أعداد دليل قومى لوصف المهن بوجه عام ، وما يجب عمله ودراسة للدخول فى مهنة معينة سواء ممول المهنة أو مسئول بتقديم الخدمة أو مشتغل أو مهتم بالمهنة .

٤ . ربط المدرسة بالبيئة فإذا ما أتيحت لنموذج التعليم الأساسى الإمكانيات الضرورية من ورش ومزارع وبمدرب ماهرمتفهم للأبعاد التنموية فإن ذلك يعد من الاتجاهات الإيجابية فى التنمية .



٥ . زيادة اهتمام المؤسسات التعليمية بالتعاون مع أجهزة الشباب فى الدولة بدراسة استثمار أوقات فراغ الطلاب للاستفادة من طاقاتهم وسد بعض الاحتياجات من خلال فرص مناسبة للعمل تتاح لهم بعد تدريب مناسب وذلك من شأنه تنمية الإحساس بالمسئولية والإعتماد على النفس .

كذلك تخصص بعض المدارس الفنية والمهنية أو المراكز تعليم الشباب بعض الحرف التى يحتاجها المجتمع والتوسع فى إنشاء معسكرات عمل دائمة فى مختلفة المحافظات تكون مهمتها العمل فى اتجاه التكوين المهنى والقيمى للشباب وتعريفهم وتدريبهم على المهن المختلفة .

٦ . إجراء الدراسات المسحية التى تنشر شهريا لخريطة سوق العمل توضح الاحتياجات الفعلية من العمالة بأنواعها

٠٧ . تعريف الشباب بخطط التنمية من خلال : .

عقد ندوات لمناقشة ودعم القيم عموما وقيمة العمل الفنى والدعوة الذكية للتدريب على المهن المختلفة والتدريب التحويلى .

٨ . تقديم نماذج مضيئة لشباب نجح فى مهن معينة أو بعيدا عن العمل الحكومى ووضع خطة لتسويق فكرة العمل المهنى والحرفى واهمية التدريب له والجودة فيه مع الأخذ فى الاعتبار النواحى النفسية والاجتماعية من أجل الوصول إلى نتائج إيجابية مثل قطرات الماء التى تجرف الحجر مع استمرار تساقطها عليه .

٩ . الاهتمام ببناء الشخصية ذات الهمة بدلا من ضعاف العزائم والتخلص من الإستكانه التى إتسم بها بعض شباب هذه الآونة وأن يكون لدور العبادة دور كبير فى ذلك بالدعوة إلى إتقان العمل والجودة فيه وأن يتم التنسيق مع وزارة الإعلام وبين دور العبادة فى دعم القيم الإيجابية والجودة فى أداء العمل .

أن يتم التوسع فى نظام التدريب التحويلى للكتبه والحرفية والمهنية خاصة فى الأجهزة الحكومية للأعداد الزائدة منهم والتى تمثل بطالة مقنعة ؛ لسد العجز فى المجالات الأخرى ودعم التنمية .

التنمية التكنولوجية فى مجال الاتصالات والمعلومات ودور البحث العلمى فى تضييق الفجوة الرقمية

■ إعداد: سناء شوقى إبراهيم
■ باحث أول بالجهاز

حاولت الجمعية العامة للأمم المتحدة فى برنامجها الإنمائي دراسة الآثار المترتبة نتيجة لتطوير تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات على التنمية ، وانتهت إلى أن تحسين الإمكانيات الإلكترونية تؤدى إلى المنافسة وإتاحة فرص للتقدم وزيادة فرص العمل وتحقيق هدف القضاء على البطالة والفقر ، وقدم المنتدى الإقتصادى العالمى مجموعة من الدراسات الهامة لتحديد المؤثرات على تقدم تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات ولإيجاد مقاييس كمية يمكن عن طريقها قياس الفجوة الرقمية بين الدول المختلفة .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالفجوة الرقمية وكيفية قياسها والوضع الحالى فى مصر فى مجالى الاتصالات والمعلومات والجهود المبذولة لتطويرها للحاق بالركب العالمى ودور البحث العلمى والتطوير فى تضييق الفجوة الرقمية ودور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى تحقيق النمو الإقتصادى .

الاتجاهات الحديثة فى مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات :.

- هذه التكنولوجيات هى (الهاتف الخلوى) والذى زاد معدل استخدامه على المستوى العالمى من عام ١٩٩٦ إلى ٢٠٠١ من (٢٠) مستخدم لكل مئة خط أرضى إلى (٩٢) .

ويواكب الانتشار السريع للهاتف الخلوى زيادة فى الخطوط الأرضية للاتصالات تقدر بحوالى ٧,٣٪ سنويا وتحول ٩٠٪ من شبكات الاتصالات السلكية إلى التكنولوجيا الرقمية .

- هذه التكنولوجيات هى ما يشهده العالم من التوسع فى استخدام الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) التى جاءت بعد الهاتف الخلوى بعشر سنوات إلا أن عدد مستخدمى الإنترنت حتى ٢٠٠١ يقدر بنصف عدد المستخدمين الهاتف الخلوى .

ومن التكنولوجيات الهامة ما يعرف بالنطاق الترددى سواء فى الإنترنت أو فى الاتصالات الدولية وهذه الخاصية هى المحدد الأساسى لحجم وسرعة نقل البيانات والمعلومات بين الدول ويبلغ عدد مستخدمى الإنترنت ذى النطاق الترددى الواسع حوالى ٣١ مليون مستخدم موزعين على (٤٥) دولة يتركز ٣٥٪ منهم فى الولايات المتحدة الأمريكية .

الفجوة الرقمية :

وهى الفجوة بين الأفراد والمجتمعات التى تملك أو المتاح لها أن تستخدم بكفاءة تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات .

فالفجوة الرقمية لها أوجه متعددة فهى مرآة للنواحى الاجتماعية والاقتصادية لمجتمع المعلومات كما أنها تعبر عن حاجة المجتمع للارتقاء بالبنية التحتية والاستفادة الكاملة منها والاستفادة بتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والتدريب .

وقد دفع ذلك العديد من الهيئات العالمية القيام بدراسات لإيجاد آلية يمكن بواسطتها تحديد مقياس كمى للفجوة الرقمية وتم التوصل الى نموذجين رياضيين لقياس الفجوة الرقمية سمى النموذج الأول (معامل الاستعداد الرقمى) والثانى (نموذج الحالة المعلوماتية) .

نموذج معامل الاستعداد الرقمى والذى تم استحداثه عام ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ وترقيته ٢٠٠٢ /٢٠٠٣ بدرجة استعداد الدولة للإسهام والاستفادة من مستحدثات تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات ولا ينحصر دوره فى كونه المقياس النسبى لمدى نجاح الدولة فى المشاركة والاستفادة من مستحدثات تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات ويعطى صورة واضحة لعناصر القوة والضعف فى الدولة وتم تحديد ثلاثة مركبات أساسية متساوية فى القيمة لحساب معامل الاستعداد الرقمى وهى (البيئة ، الاستعداد ، الاستخدام) وقد صممت البيئة لقياس قدره تنمية واستخدام تكنولوجيات الاتصالات وتنقسم إلى (السوق ، المحددات السياسية ، البنية التحتية) .

أما الاستعداد والاستخدام فهما تقيسان مدى الاستعداد أو القدرة على استخدام قطاعات الدولة (الأفراد ، رجال الأعمال ، الحكومة) للإمكانيات المتاحة لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وينقسم كل منهما إلى (الإفراد ، رجال الأعمال ، الحكومة) .

ويأخذ المكونات التسعة للمقياس تم تحديد الوضع النسبى للدول المختلفة (١٠٢) دولة بطريقة كمية دقيقة . وترجع أهمية هذا المقياس إلى أنه يحدد الوضع النسبى لكل دولة بالنسبة لباقى الدول وبالتالى تتضح نقاط الضعف والقوة بالنسبة للدول .

نموذج الحالة المعلوماتية :

ويأخذ هذا النموذج لحساب الفجوة الرقمية فى الاعتبار أن تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات شقان متميزان (شق إنتاجى وآخر إستخدامى) فالأول يتمثل فى رؤوس الأموال والعمالة المنتجة والثانى يتمثل فى استخدام هذه التكنولوجيات ، وينقسم إلى مركبتان (الكثافة المعلوماتية ، الاستخدام المعلوماتى) .

ومن ثم يمكن تعريف الفجوة الرقمية بأنها الفرق فى الحالة المعلوماتية بين دولة وأخرى ، ولما كانت الفجوة الرقمية تمثل علاقة نسبية ذات طبيعة متغيرة مع الزمن فإن النموذج الرياضى يستلزم تحديد دولة وسنة محددة كمرجع للمقارنة .

ومن دراسة النموذجين ووضع مصر النسبى فى مجالات الاتصالات والمعلومات يتضح أن وضعها فى مجال الاتصالات أعلى من وضعها النسبى فى مجال الإنتاج ولتحسين الوضع النسبى لمصر يجب رفع مستوى المحددات السياسية والبنية التحتية ومشاركة الأفراد ورجال الأعمال فى الاستعداد والاستخدام لتكنولوجيات الاتصالات والمعلومات .

الوضع الحالى والتطوير فى مجال الاتصالات والمعلومات بمصر :

يمكن حصر الهيئات التى تعمل فى البحوث والتطوير فى مجال الإتصالات والمعلومات فيما يلى :.

١. معهد بحوث الإلكترونيات التابع لوزارة الدولة لشئون البحث العلمى ويقوم بإجراء الدراسة والبحوث الأساسية والتطبيقية فى مجال الإلكترونيات والاتصالات والمعلوماتية لتطوير الصناعات المحلية ودعم الاقتصاد القومى ومواكبة التقدم فى هذه المجالات .

٢. معهد بحوث المعلوماتية بمدينة

مبارك للأبحاث العلمية والتطبيقيات التكنولوجية التابع لوزارة الدولة لشئون البحث العلمي .

ويقوم ببناء المهارات اللازمة لتقديم الاستشارات الفنية والقيام بمشروعات التطوير لكافة جهات الإنتاج والخدمات وإنتاج البرمجيات ووضع برامج التدريب على المستوى المحلي والأقليمي والدولي ويركز على المجالات التي تهم مراكز الإنتاج والخدمات بالدرجة الأولى .

٣ . المعهد القومي للإتصالات التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ويعتبر مركز تميز للأبحاث التطبيقية والتدريب في مجال الاتصالات ويقوم مع الهيئة القومية للاتصالات بالكشف على محطات الهاتف الخلوي وأجازتها .

٤ . أقسام الإلكترونيات والاتصالات وعلوم الحاسب بكليات الهندسة بالجامعات المصرية . وبلغ عددها (٢٧) قسما موزعة بين جامعات حكومية وخاصة ويضاف إلى ذلك مجموعة من المعاهد والمراكز البحثية التي تطبق تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في أنشطتها مثل الهيئة القومية للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء ، والمعهد القومي للقياس والمعايرة ، والمعهد القومي للطيران المدني .

الإستراتيجية القومية للإتصالات والمعلومات :

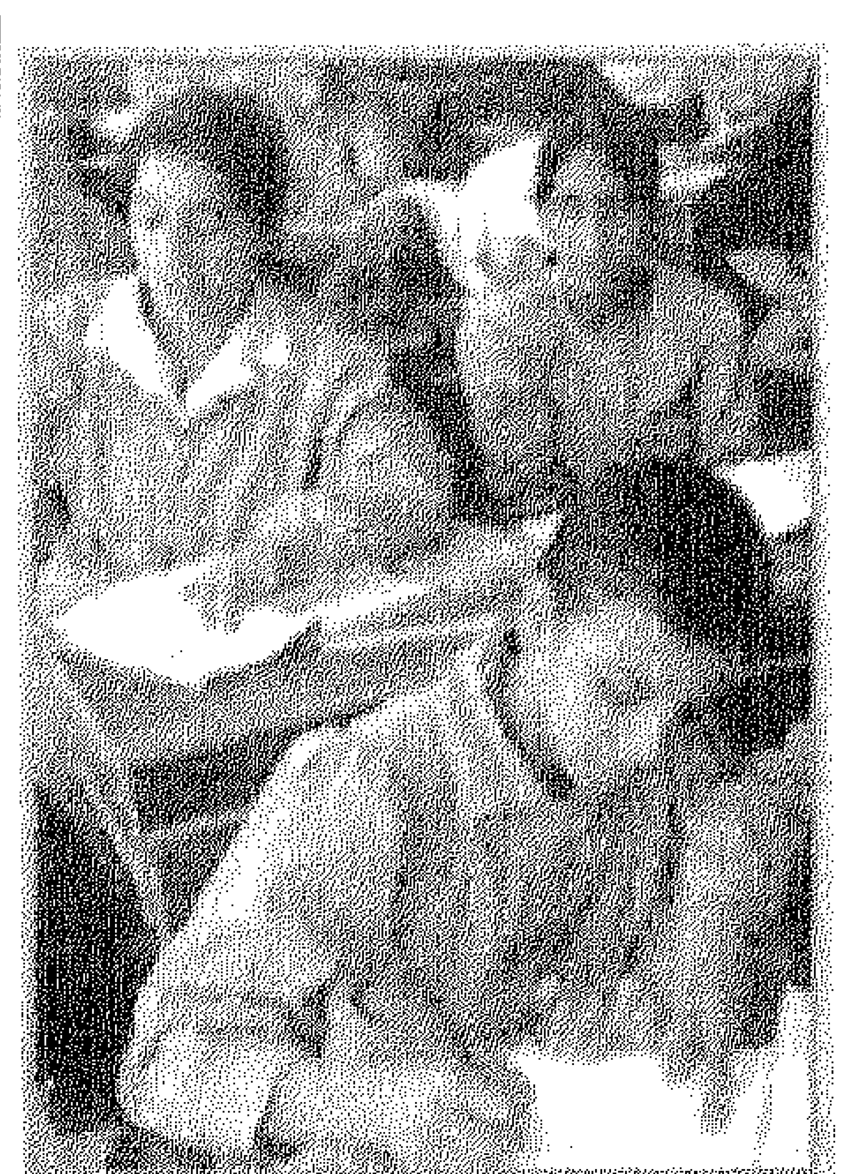
استهدفت الإستراتيجية القومية للاتصالات والمعلومات توفير جميع خدمات الاتصالات الحديثة لكل فئات المجتمع وفي كل مكان ، وإقامة صناعة قوية لتكنولوجيا المعلومات تسهم بفاعلية في إتاحة فرص العمل للشباب ونقل تكنولوجيا المعلومات والمعرفة وزيادة الصادرات للسوق العالمي ، وقد أستوجب ذلك إصدار تشريع لتنظيم الاتصالات (قانون الاتصالات الموحد ١٠ لسنة ٢٠٠٣) .

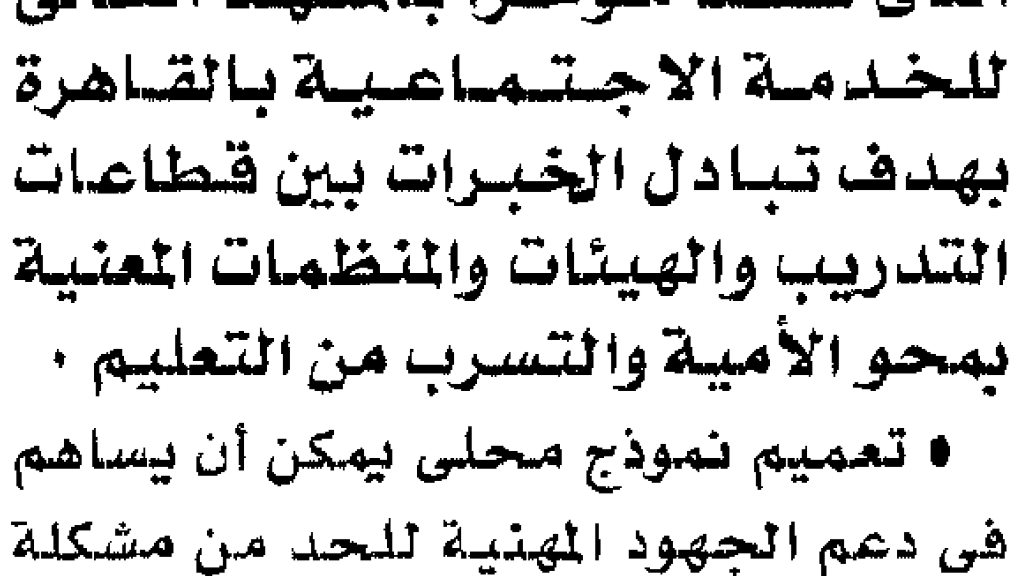
والذي يمثل البيئة التشريعية التي تحكم عمل قطاع الاتصالات في مصر وتتمثل ملامح القانون في إنشاء الجهاز القومي لتنظيم وتقديم خدمات الاتصالات وصندوق الخدمة الشاملة للاتصالات وتنظيم إصدار التراخيص اللازمة لإنشاء وتشغيل شبكات الاتصالات وتصاريح استيراد أو تجميع أو تصنيع معدات الاتصالات ، وإدارة الطيف الترددي وتنظيم الترخيص باستخدامه .

المرجع:
موسوعة المجالس القومية المتخصصة
المجلد ٣٢ ، ٢٠٠٦

المشاركة المجتمعية في مواجهة الأمية والتسرب من التعليم

شارك الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز ورئيس مجلس الأمناء الأعلى للجمهورية والعديد من الأساتذة والعلماء في مجال العمل الإجتماعي وكذلك السادة المسئولين والقيادات المختلفة وممثلي الأمناء بالمحافظات ووكلاء الوزارات في الملتقى الرابع " فاعلون في مواجهة الأمية والتسرب من التعليم " (المشاركة المجتمعية) الذي عقد مؤخرا بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة بهدف تبادل الخبرات بين قطاعات التدريب والهيئات والمنظمات المعنية بمحو الأمية والتسرب من التعليم .





• تعميم نموذج محلي يمكن أن يساهم في دعم الجهود المهنية للحد من مشكلة الأمية والتسرب من التعليم .

• كسب الثقة والتأييد المجتمعي وتبادل الخبرات بين الأجهزة المعنية بقضية محو الأمية والتسرب من التعليم بما يساهم في فتح مؤسسات ومنظمات يتدرب بها طلاب المعهد في الفترة المقبلة .

• تحفيز وإثابة القيادات الرسمية والشعبية لمساهمتهم الفعالة في تنفيذ خطة التدريب ،ودعمهم لعملية التدريب ميدانيا

وذكر د . النحاس في الملتقى أن الجمعيات في مصر حوالي ٢٤٠٠٠ جمعية ولكن الجمعيات الفاعلة والنشطة منها قليلة ، والأمية مازالت موجودة وهناك نموذج علمي وعملي موجود وطلاب ومشرفين على مستوى عالي متمنياً للجميع التوفيق . وأشار إلى أن المعهد يتعامل مع المحافظات والقرى والمدارس وهذا عمل ومجهود كبير وأقترح أن تكون هناك توسع في القوافل الطبية والتعامل مع المجالس القومية المتخصصة المختلفة .

انتهى المنتدى إلى ضرورة تبادل الخبرات فيما يتعلق باستخدام نماذج للممارسة وأنشطة تتناسب مع القضايا الإشكالية على المستوى المحلة يفيد الطالب بعد تخرجه في ميادين العمل .

• بث الثقة لدى القيادات الرسمية والشعبية عن إمكانيات المعهد البشرية والفنية في تحقيق مخرجات موثقة لإنجازات التدريب خلال فترة محدودة . • توطيد علاقة المعهد ببعض المنظمات والهيئات المجتمعية والتي شاركت بالمنتدى من أهمها على سبيل المثال : الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ببعض المحافظات : الفيوم ، بني سويف ، الشرقية ، المنوفية والقليوبية بجانب القاهرة والجيزة .

• دعم منظومة التدريب من خلال مد سبل التعاون بين القيادات التي شاركت بالمنتدى من محافظات متعددة بما يضمن فتح المزيد من المؤسسات لتدريب الطلاب في الفترة المقبلة .

إرادة الموظف فى إنهاء خدمته ... كيف ؟

■ بقلم: أشرف عبد السلام محمد
■ باحث بالإدارة المركزية للخدمة المدنية

■ سبق أن استعرضنا فى مقال سابق إسباب إنهاء الخدمة لأسباب غير إرادية لا ترجع لرغبة العامل ونستعرض هنا الأسباب التى ترجع إلى رغبة العامل الصريحة أو الضمنية المفترضة نتيجة لمواقف يتخذها .

١. الاستقالة الصريحة:

نظمت المادة ٩٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أحكام هذه الاستقالة حيث نصت على أنه (للعامل أن يقدم استقالة من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة) .

ولاتنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة - ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا إعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لاتنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة.

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى يفيد جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة .

ويتعين أن نوضح أن الاستقالة الصريحة حق مقرر للعامل لأن الأصل أن العامل لايجبر على العمل أو الاستمرار فيه إلا فى حدود القانون ، فإذا لم توجد قاعدة قانونية تقرر ضرورة قضاء مدة معينة بالوظيفة فإنه يجوز للعامل أن يقدم استقالته ، غير أن القانون قرر أنه يتعين على العامل عدم الانقطاع عن العمل إلا بعد الاستقالة صراحة أو ضمنا .

ونوضح عدة نقاط أهمها : -

- أن الاستقالة يتعين أن تكون مكتوبة ويجوز أن تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد وفى هذه الحالة لاتقبل الاستقالة إلا إذا تضمن قرار قبولها إجابة العامل إلى طلبه ، ولا يجوز قبول الاستقالة إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية .

- الاستقالة لاتملك الجهة الإدارية فى مواجهتها سوى قبولها أو عدم البت فيها فتعتبر مقبولة بقوة القانون بمرورثلاثين يوما على تقديمها دون البت فيها أو تقرر خلال الثلاثين يوما تأجيل قبولها لمدة لا تجاوز أسبوعين بالإضافة إلى الثلاثين يوما .

٢. الاستقالة الضمنية:

وتكون الاستقالة ضمنية إذا ما اتخذ العامل موقفا يؤخذ منه قرينه ضمنية على أنه يرغب فى هجر وترك الوظيفة العامة وهذه القرينة تتحقق فى ثلاث حالات وهى كالآتى : -

٢/١ إذا التحق بالعمل بأى جهة أجنبية بدون ترخيص من حكومة مصر وفى هذه الحالة تنتهى خدمته من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية دون حاجة إلى أى إنذار يوجه للعامل إلا إذا اتخذت ضده الإجراءات التأديبية خلال الشهر التالى من إلحاقه بالعمل بالجهة الأجنبية .

٢/٢ إذا انقطع العامل عن العمل بغير إذن أكثر من ثلاثين يوما متفرقة خلال السنة الميلادية حتى وأن كان قد تم محاسبته عن كل انقطاع فى حينه ويتعين لإعتبار العامل مستقبلا فى هذه الحالة أن ينذر بعد انقطاع عشرة أيام ، وتعتبر الخدمة منتهية من اليوم التالى لإكتمال المدة ، أما إذا أتخذ ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع فلا يجوز اعتباره مستقبلا باعتبار أن اتخاذ الجهة الإدارية الإجراءات التأديبية قبل العامل يعتبر قرينه ضمنية على عدم رغبة الجهة الإدارية فى إعتبار العامل مستقبلا .

٢/٣ إذا انقطع بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متصلة ولايبدى خلال الخمسة عشر يوما التالية عذرا تقبله الجهة الإدارية أو أبدى عذرا لم يقبل فتعتبر خدمته منهية من بدء الانقطاع بشرط أن يكون قد أنذر بعد انقطاع خمسة أيام وبشرط ألا تكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للإنقطاع لذات السبب الذى سبق أن أوضحناه سابقا .

- من الملاحظ أنه بدون الإنذار القانونى الذى يتطلبه الإنقطاع المتفرق أو المتصل لاتقوم القرينة القانونية على إعتبار العامل مستقيلا ذاك أن إفتراض نيه ضمنية فى مواجهة العامل تقوم على عنصرين الأول أن يتخذ موقفا يفهم منه عدم أخذ الوظيفة العامة مأخذ الجدية ويتمثل ذلك فى الإنقطاع المستمر والمتكرر المتفرق أو المتصل بدون إبداء عذر مقبول للإنقطاع أما الثانى فهو قيام هذه القرينة فى مواجهة العامل فهو أن يعلم أن موقفه الذى إتخذه بالإنقطاع سيؤدى إلى إنهاء العلاقة الوظيفية وهذا العلم يتحقق بالإنذار الذى توجهه الجهة الإدارية للعامل ونرى إن الإنذار المقصود هنا له عدة مقومات نوضحها كالاتى : -

مقومات الإنذار

■ أن يكون الإنذار مكتوبا ويبلغ إلى العامل بالعنوان الثابت بملف خدمته فى السجلات الرسمية المحفوظة لديها ، ولا يغير من تحقق الإنذار رفض العامل استلامه أو الادعاء بأن العنوان المسجل لدى جهة الإدارة لا يقيم به العامل فى وقت وصول الإنذار لأن تغيير محل الإقامة كان يقع على العامل إبلاغ جهة الإدارة به وكل هذا يعطل إجراء الإنذار دون سند من القانون

■ أن يكون الإنذار متضمنا التوضيح للعامل الآثار المترتبة على الانقطاع وهى اعتباره مستقيا فلا يكفى الإخطار بالحضور لتحقيق الإنذار بلى أن ذلك لايعد إنذارا ، بل يجب أن يكون الإنذار موضحا مدة الانقطاع ومبينا أن الانقطاع إذا ما بلغ حدا معينا سيؤدى إلى اعتبار العامل مستقيلا .

■ أن الإنذار يكفى فيه أن يوجه إلى العامل مرة واحدة ولا حاجة لإنذاره مرة ثانية .

■ الإنذار يتعين أن يتم فى موعد مناسب يعطى للعامل الفرصة لمراجعة نفسه وبما يؤدى إلى عدوله عن الانقطاع أو تقديم المبررات لهذا الانقطاع الذى قد تقبله الجهة فلا تقوم القرينة على الاستقالة .

■ أن الإنذار لا ينتج الأثر القانونى فى اعتبار العامل مستقيلا إذا ما قامت الجهة الإدارية باتخاذ إجراءات تأديبية فى مواجهة العامل وهذه الإجراءات بحسب عمومية التعبير تشمل أى إجراء تبدأ به المساءلة التأديبية ولا يشترط أن تكون إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية ويعتد فى ذلك بأية إجراءات تأديبية عن أية مخالفة فى مواجهة العامل خلال الشهر التالى للانقطاع ومدة الشهر تحتاج إلى تحديد ، وهو واضح فى حالة الانقطاع غير المتصل لأن الشهر سيحسب من تاريخ اكتمال مدة الانقطاع المتفرق ، القدر الذى يجعله مستقيلا وهو أكثر من ثلاثين يوما أى ٣١ يوما ومن ثم فإن الشهر التالى للانقطاع فى هذه الحالة يبدأ من اليوم ال ٣٢ حيث يجوز خلال هذا الشهر اتخاذ إجراءات تأديبية وتكون هذه الإجراءات مانعة من اعتبار العامل مستقبلا .

■ وبالمثل فإنه يكن تحديد الشهر الذى يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية خلاله فى حالة الانقطاع المتصل يكون شهرا تاليا لاكتمال الانقطاع ١٥ يوما ثم لا يبدى خلال ال ١٥ يوما التالية عذرا تقبله جهة الإدارة ، إذ يبدأ الشهر من اليوم ال ٣١ وهو اليوم التالى لتحقق الانقطاع الموجب لاعتباره مستقبلا .

■ ويجب أن نوضح أن الحالات الثلاث السابقة وهى الالتحاق بالعمل بجهة أجنبية دون إذن من الحكومة المصرية والانقطاع غير المتصل الذى تجاوز مدته خلال السنة ثلاثين يوما والانقطاع المتصل لمدة تصل إلى ١٥ يوما ولايبدى عذرا تقبله جهة الإدارة خلال ١٥ يوما التالية لا يقع انتهاء الخدمة بقوة القانون وإنما يتضح من صياغة المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى حددت هذه الحالات بأن العامل يعتبر مقدما استقالته ولم تستخدم عبارات يفهم منها أن خدمة العامل تعتبر منتهية .

■ ونجمل فى النهاية أن الالتحاق بالعمل بالجهة الأجنبية بدون ترخيص من الحكومة المصرية يعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة وكذا الانقطاع عن العمل بدون إذن ١٥ يوما ولا يقدم عذرا مقبولا خلالا ال ١٥ يوما التالية وأيضا الانقطاع غير المتصل لمدة ٣١ يوما خلال السنة الميلادية .

■ أنه حتى يقوم الانقطاع المتصل أو المتصل سببا لانتهاء الخدمة يجب أن يكون قد تم إنذار العامل كتابة بع انقطاع خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل أما فى حالة الالتحاق بالعمل بالجهة الأجنبية فى يشترط الإنذار .

■ أن الخدمة لا تنتهى بقوة القانون بمجرد قيام القرينة بتوافر شروطها وإنما يعتبر العامل مقدما استقالته باتخاذ هذا الموقف ويكون للجهة الإدارية أن تعتبر خدمته منتهية نتيجة هذه الاستقالة المفترضة أو أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية خلال ثلاثين يوما تالية لتحقق هذه القرينة .

تحسب مدة الانقطاع غير المتصل خلال سنة ميلادية وذلك عملا بأحكام المادة (٧) من نظام العاملين التى تنص على أن يكون حساب المدد المنصوص عليها بهذا النظام بالتقويم الميلادى .

٣. الاستقالة التيسيرية .

وتتحقق الاستقالة التيسيرية فى أربع حالات نوضحها فى الآتى : -

٣ / ١ حالة العامل الذى يمنح أجازة لحصوله على تقريرين متتاليين بمرتبه ضعيف أو تقرير واحد ضعيف إذا كان من شاغلى الوظائف العليا ومنح العامل الأجازة المنصوص عليها بالمادتين ٣٥ ، ٣٥ مكرر فيجوز للعامل فى هذه الحالات أن يطلب إنهاء خدمته فتضم إلى مدة اشتراكه فى التأمينات مدة الأجازة ويضاف إليها المدة الباقية لبلوغ السن القانونية بحد أقصى سنتين بشرط ألا يكون قد إتخذت ضده إجراءات تأديبية بأن أحيل إلى المحاكمة التأديبية .

٣ / ٢ حالة العامل الذى بلغ سنه ٥٥ سنه ويرغب فى ترك الخدمة تيسيريا فله أن يطلب إنهاء خدمته وتضم له المدة الباقية لبلوغ السن بحد أقصى سنتان ولا يجوز إعادة تعيينه بأى صفة كانت لا فى الحكومة أو القطاع العام ، كما لا يجوز شغل وظيفته حتى بلوغه السن القانونية إلا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

٣/٣ حالة العامل الذى يقل سنه عن ٥٥ سنة وطلب ترك الخدمة للقيام بمشروع إنتاجى سواء بمفرده أو مع آخرين وفقا للضوابط التى صدر بها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية ٥٥٥١ لسنة ١٩٨٣ والتى تضمنت إجراءات تقديم الطلب وشرط ألا يقل رأس مال المشروع عن خمسة آلاف جنيه وفى حالة إجابة العامل إلى طلبه عند توافر الشروط يصرف له مكافأة توازى أجر سنه مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة فى التأمينات ولا يجوز إعادة تعيين العامل بأى صفة فى الحكومة أو القطاع العام بعد هذه الاستقالة ، كما لا يجوز شغل الوظيفة التى كان يشغلها وخلت بتركه الخدمة إلا بعد مضى سنه من تاريخ إنهاء الخدمة فى هذه الحالة .

٣/ ٤ هذه الحالة الأخيرة أضيفت بمقتضى أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية حيث نصت المادة الثانية منه على أنه (فى حالة نقل شاغل الوظيفة القيادية إلى وظيفة غير قيادية يكون له خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية إنهاء خدمته بناء على طلبه . وتسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه فى التأمين الإجتماعى مضافا إليها المدة الباقية لبلوغ السن بحد أقصى خمس سنوات ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقه عن الأجر الأساسى أو الأجر المتغير فى وظيفته القيادية السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن) .

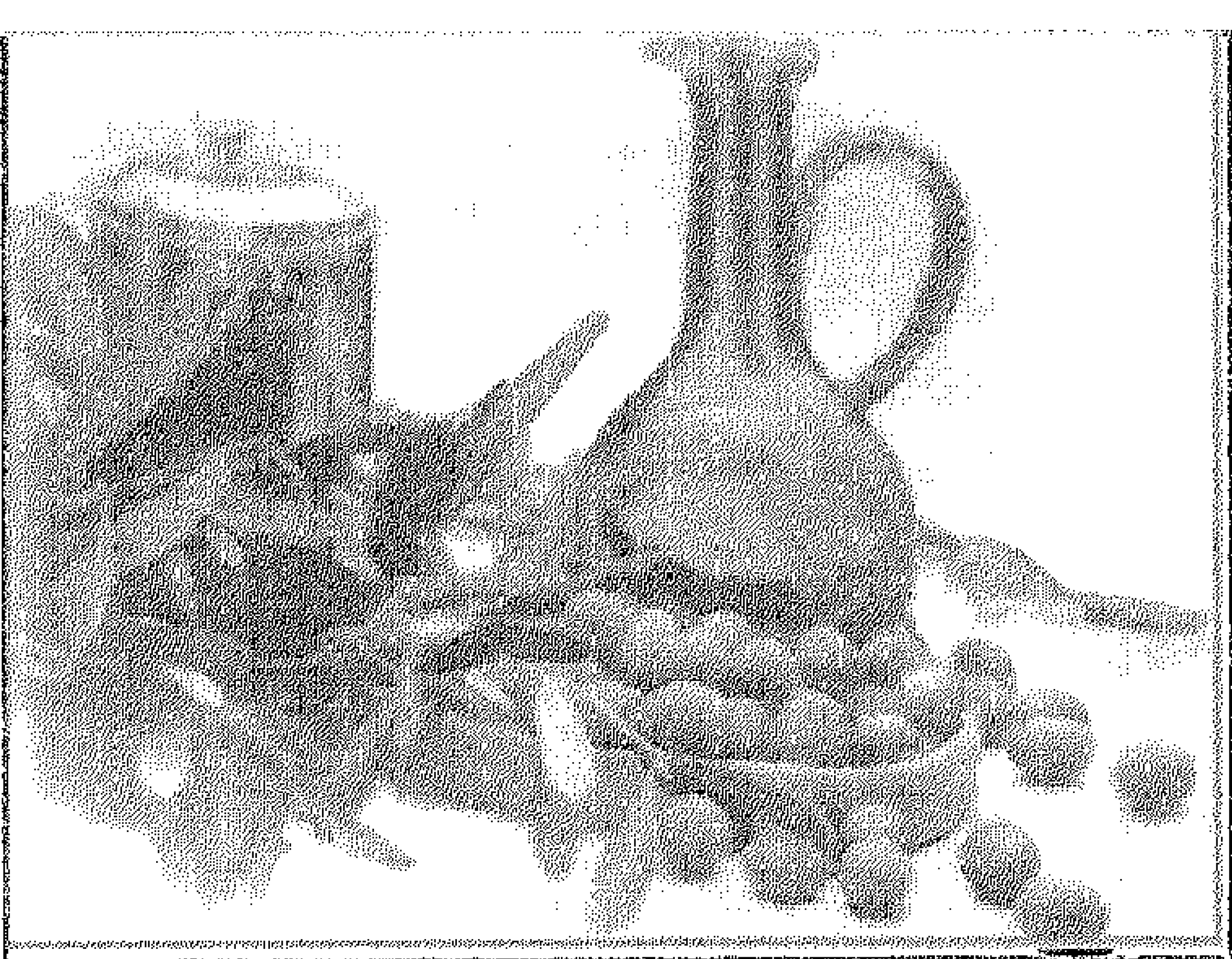
■ صحتـــك بالدنيـــا ■

أهمية تناول الزيوت السائلة لتخفيض نسبة الكولسترول فى الدم

إعداد: د. شادية عبد العظيم أحمد

أصـــبــح من المعــــروف الآن أن الكولستـرول الموجود فى العظام ليس بالضــرورة أن يكون المسـئـول عن إرتفـاع نسبة الكولسـتـرول فى الدم لمعظم الناس حـيث تبين أن الأحمـاض الدهنية المشبعة هى السـبب الرئيسى لإرتفاع تلك النسبة .

وبالتالى يجب مـراعاة تقليل نسـبة الدهون المشبعة فـى الغذاء لمراعاة عدم إرتفـاع نسبة الكولسـتـرول فى الدم ... والدهون الأحادية الغير مـشبعة تخفـض نسبة الـكولسـتـرول بصورة مباشرة والحامض الدهنى (أوميـجا ٣) .. يقـلل من خطـورة الإصـــابة بأمراض القلب والأحـمـاض الدهنيـة أحـادية عدم التـشـبع مثل حـمض ا ليك الموجودة بـكثرة فى زيوت الزيتـون والذره والفول السـودانى والكانولا تقوم بتـخفـيض نسـبة الكولسترول الضار HDl 0



وبالإشارة إلى نداء أتحاد القلب الأمريكى فى هذا الخصوص الذى يؤكد على ضـرورة أن يكون هناك توازن بين تناول الأحماض المشبعة وأحادية عدم التـشـبع وعديده عـدم التـشـبع المكونة للزيوت والدهون الغذائية للإنسان ونسبة هذا التوازن بين تلك الأحماض هى ١ : ١ ويعـتبـر الأفضل لصـحة القلب هو عـدم زيادة نسـبـة الكولسـتـرول عن ٢٠٠ مليجرام / ديسلتر .

لذا ينصح دائمـا باستـخـدام الزيوت السـائلة ((الزيوت الصحـيـة)) مـثل زيت عباد الشـمس وزيت فول الصويا وزيت الذرة وزيـت الزيتـــون وزيت الكـانولا وزيت الكـتـان الغـنى ب " أويمـجا ٣ " لأنـهـا تـخـفض نسـبـة الكولسـتـرول الضـار HDL فى الدم وذلك لتجنب مخاطر أمراض الشريان التاجى للقلب وغيرها .. مع الإبتـعـاد عن تناول الدهون المشـبـعة أو الدهون المـهدرجـة لتأثيرها السيئ على الصحة .

إحرص على تناول الشاى الأخضر

للشاى الأخضـر فوائد صحية عديدة بالمقارنة بالشاى الأسود ... الأكثر تناولا فى بـلادنا فقد ثبت فعاليـة إستخدام الشـاى الأخضر كمـضاد أكسدة حيث تبـين من خلال الأبحاث التى أجـريت فى هذا الشأن أن الشـاى الأخضر مـشروب صـحى من الدرجة الأولى ... وهذا يطرح أمـامنا سؤلا مـهمـا وهو مـامدى فـائدة الشاى الأسود مقارنا بالشاى الأخضر ؟؟ فالشاى الأسود يعد أيضا مشروبا صحيا يقـدم للجسم فـوائد عـديدة ولكن لاتصل فـوائدة إلى فـائدة الشـاى الأخضـر وذلك بسبب عـملية الأكسدة التى تتم فى الـشاى الأسود التى تفـقده المركبـات الفعـالة والأساسيـة الموجودة بأوراق الشاى . والشاى الأخضر يزيد من كفاءة جهاز المناعة ويخفض من مسـتوى الكولسترول فى الدم . .. كما يحـافظ على سيولة الدم ويقاوم حـدوث الجلطات ويساعد علـى إنتظام حركة الأمـعاء ويقى من الإمساك وللشـاى مفعول لمقاومـة تسوس الأسنا ن نظرا لوجود نسـبـة جيدة به مـن مادة الفلورين .. كمـا له تأثير على مكافـحة الأورام السـرطانية إذ يمنع نمو الأوعـيـة الدموية التى تغـذى هذه الأورام وأيضا يحـافظ الشاى الأخـضر على الخلايا من المواد المدمرة FREE RADICALS 0

وثبت تأثير تناول الشاى الأخـضر على استرخـاء العـضلات الملساء المتحكمـة فى درجة قبض الشـرايين ويعمل على خـفض ضغط الدم المرتفع وله إلى جانب ذلك خاصية أخرى وهى أن مستخلصه مضاد للعدوى من الـعـديد من أنواع البكتريا المعدية وخاصـة التى تسبب الإسـهال والنزلات المـعوية وهو بوجـه عـام آمن الإستـعـمـال وقـد إستـهلـكه الأسيـمـويون عبـر الآلاف من السنين ولـكن الأشخـاص المصابـين بضربات القلب الغير المنتظمـة يجب عليهم الإمـتناع عن شربه والأشخاص الذين يعـانون من نوبات القلق وينبغى عليهم أن يشربوا أكـثر عن ٢ فنجان فى الـيوم الواحد وعلى النسـاء الحوامل والمرضعات عدم شرب الشاى الأخضر بكميات كبيرة .

بكتريا مرضية ... على الهواتف ... ومفاتيح لوحة الكتابة بالكمبيوتر

أثبتت أبحاث أجريت بجامعة أرزونا لخبراء مـتخصصين فى علم الأحياء الدقيـقة ضـرورة الإحـتـراس عند اسـتـخدام الهـواتف ومفاتيح لوحة الكتـابة بالكمبـيـوتر التى يتعـامل مـعهـا أكـثر من شـخص كـذلك الملابس المغسـولة بالماء البارد .. لأن أكثر الأمراض شيوعا مثل البرد ـ الأنفـلـونـزا ـ الإسهال تنتقل إلينا إما عن طريق الهـواء أو الأسطح التى نلمـسـهـا وأكـدت تـلك الأبحـاث أن المكتب الذى يسـتـذكـر السـبـاب عليه دروسـهم فى المنزل أو المدرسـة أو الجامـعة يحـمل من البكتريا مـايعادل ٤٠٠ مـرة من تلك التى توجد فى دورة المياه .

وبذلك فمن غـير المسـتغرب أن يكون التـلاميـذ والمعلمون والمحاسبون والأطباء والمصرفيـون هم الأكثر عرضـه للبكتريا والفيروسات لأنهم يتعـاملون مع مكاتب محملة بالبكتريا من نوعيـة البكتريا العنقـودية والمكورة والسبـحية والسـالمونيلا التى تسبب الأمراض ـ لذا فالنظافة الدائمة والمستمرة بشكل يومى ضرورة صـحية يفرضها التعامل مع الأدوات السابقة ـ

ومن المعـروف أن غـسل الملابس بالغـســالات فى دورات قصـيـرة بالماء البارد يحافظ على الفـيروسات والبكتريـا حية بينما تقوم المياه فى درجة حـرارى ٦٠ بتعقيم الملابس وقتل ما بها من بكتريا .

غذاء و دواء

المانجو علاج للاضطرابات المعوية



المانجو مصدر ممتاز لفيتامين «أ» و «ج» بالإضافة إلى البيتا ـ كاروتين. المانجو مليئة أيضاً بالألياف ومفيدة للاضطرابات المعوية نصف ثمرة المانجو تحتوى على ٧٠ سعراً حرارياً تقريباً تكون المانجو جاهزة للأكل عندما تكون رائحتها طيبة ونفاذة وطرية إلى حد ما عند الضغط عليها. تجنب الثمار المعطوبة أو المكرمشة.

السبعة المهلكات بعد الأكل

سبعة أشياء إياك أن تفعلها بعد الأكل مباشرة تجنباً لنتائجها الكارثية وهم: (التدخين حيث أثبتت الدراسة أن تدخين سيجارة واحدة بعد الأكل يعادل تدخين عشر سجائر فى الأوقات الأخرى، كما يجب ألا تأكل الفواكه فى هذا التوقيت لأنها تؤدى إلى انتفاخ البطن بالهواء لذا يفضل تناول الفاكهة قبل أو بعد الأكل بساعة أو ساعتين، ولا تشرب الشاى لأن أوراق الشاى تحتوى على كمية كبيرة من الأحماض التى تؤثر على البروتين الموجودة فى الأطعمة التى نستهلكها وتجعلها جافة وصعبة الهضم ولا ترخى حزام البطن، ولا تستحم فالاستحمام فى هذا التوقيت يؤدى إلى زيادة تدفق الدم إلى أطراف الأيدى والأرجل وبالتالى ستقل كمية الدم المتدفقة حول المعدة مما يؤدى إلى ضعف عملية الهضم، ولا تتمشى حيث إن المشى بعد الأكل مباشرة سيؤدى إلى ضعف عملية الهضم وأخيراً لا تنم مباشرة لأنه يؤدى أيضاً إلى عدم إكمال عملية الهضم وقد يتسبب فى عدوى معوية أو التهاب معوى.

السبانخ للوقاية من الشمس

مادة اللوتين الموجودة بكثرة فى السبانخ واللفت وفى الخضراوات الورقية الداكنة تمنع تراكم الجزيئات الضارة من السموم، كما تخفف إحمرار الجلد بتأثير الشمس وتحمى الوجه من تأثير الأشعة الضارة للشمس خلال الصيف وأثبتت التجارب أن هذه المادة تعمل كعنصر وقائى ضد سرطان الجلد من خلال منع التلف الذى تسببه الأشعة فوق البنفسجية الضارة وينصح بتناول ما يعادل ثلث كوب من السبانخ المطبوخ يومياً للتزويد بهذه المادة.

احذروا المخللات تجنباً للصداع

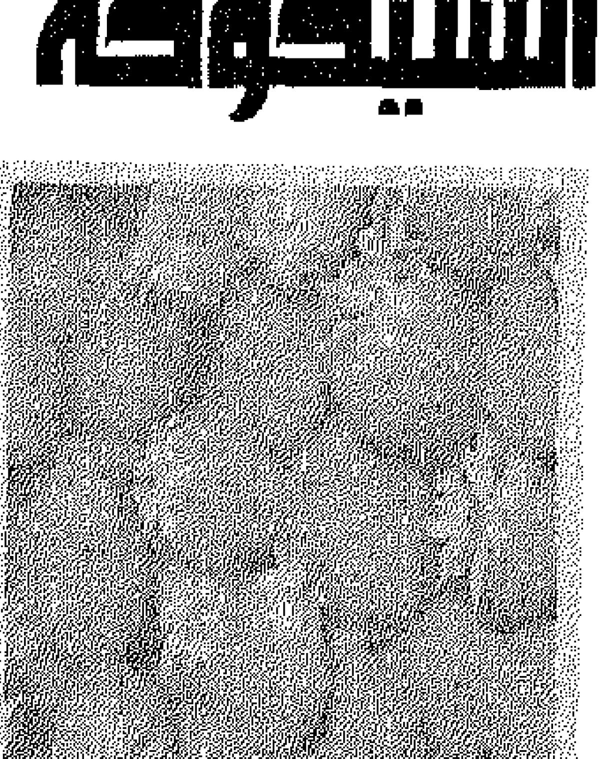
أصبح الصداع من الأمراض العصرية التى تكثر الشكوى منها وقد أثبتت الأبحاث البريطانية أن هناك بعض الأطعمة تعمل على وجود الصداع خاصة لدى ربات البيوت وعلى رأس هذه الأطعمة البقول كالفول والعدس يليها الشطة والمخللات يليها الأطعمة التى تحتوى على الخميرة والمقرمشات والبيتزا.

الموز يقلل من الإصابة بالجلطات

الموز يعتبر من الوجبات الخفيفة الممتازة فهو يمنح طاقة فورية وطويلة المدى يحتوى على الثمانية أحماض الأمينية الضرورية التى لا يستطيع الجسم إنتاجها. الموز مفيد أيضاً فى علاج الاضطرابات المعوية، كما أنه سهل الهضم ومثالى لأى سن. ثمرة الموز المتوسطة تحتوى على ١١٠ سعراً حرارياً وهو أيضاً مضاداً للبوتاسيوم ويقلل من احتمال الإصابة بارتفاع ضغط الدم والجلطات كما أنه مصدر ممتاز لفيتامين ب٦ الذى يساعد الجسم على تكسير الدهون وتكوين كرات الدم الحمراء والأجسام المضادة يعتبر الموز أيضاً مضاداً طبيعياً للاكتئاب ومدراً للبول ويساعد على التحكم فى ردود الأفعال الناتجة عن الحساسية، كما يساعد فى الحفاظ على التوازن الهرمونى فى الجسم. يحتوى الموز أيضاً على فيتامين ب٢ اللازم لصحة العيون والجلد، وعلى الماغنسيوم (الذى يعمل مع الكالسيوم للحفاظ على صحة الأسنان والعظام)، وحمض الفوليك (الذى يحمى من مشاكل الحمل، ويخفف من الاكتئاب، ويحسن الذاكرة والتركيز، ويقلل من احتمال الإصابة بأمراض القلب.

الفراولة تحميك من الشيخوخة

يطلق على الفراولة الفاكهة المثالية فهى تحتوى على مضادات أكسدة قوية تقلل من احتمال الإصابة بالأمراض المزمنة تحمى من آثار الشيخوخة، وتساعد على التركيز، تقلل من احتمال الإصابة بأنواع معينة من السرطان وتقلل مستوى الكوليسترول. خمس ثمرات فراولة تحتوى على مضادات للأكسدة أقوى من ٣ تفاحات أو ٤ ثمرات موز. الفراولة مصدر ممتاز لفيتامين «ج» (٥ ثمرات فراولة تحتوى على فيتامين «ج» أكثر من برتقالة واحدة)، والماغنسيوم الهام لعمليات إنتاج مضادات الأكسدة والطاقة. الفراولة غنية أيضاً بحمض الفوليك، الحديد، الزنك وهى أيضاً أفضل فاكهة يمكن تناولها لإنقاص الوزن مع الاحتفاظ بمستوى الطاقة. ثمانى ثمرات من الفراولة تحتوى على ٤٥ سعراً حرارياً فقط.



جامعة طنطا

تجاوباً من جامعة طنطا مع السياسات القومية التى تأخذ بها تجاه تطوير الجوانب التعليمية والبحثية بكليات الطب والصيدلة بهدف توفير الخدمة العلاجية للمواطنين باعتبارها أحد الركائز الأساسية للبرنامج الانتخابى
للسيد رئيس الجمهورية محمد حسنى مبارك فإنه تم إنشاء مركز الطب النفسى وأمراض وجراحة المخ والأعصاب بجامعة طنطا بتكلفة إجمالية خمسة وخمسين مليون جنيه والذى تفضل السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الوزراء والسيد الأستاذ الدكتور/ وزير التعليم العالى والبحث العلمى بافتتاحه باعتباره أول مركز يتم إنشائه على مستوى الجامعات المصرية فى هذا التخصص الهام حيث يهدف إلى :-

- تحقيق رسالة الدولة تجاه وقاية الشباب وأفراد المجتمع من الإدمان بجميع صوره ومعالجة هذا المرض على أسس علمية وطبية سليمة.
- رفع مستوى الخدمة التعليمية للطلاب على مستوى مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- رفع مستوى الخدمة الطبية والعلاجية بإقليم الدلتا خاصة على مستوى الدولة عامة.
- المساهمة فى تقديم البحوث العلمية باعتباره مركزاً علمياً متخصصاً فى الدراسات العلمية فى مجال الطب.
- خلق جيل متدرب على أعلى المستويات فى مجال الخدمة الطبية والتعليم الطبى.
- المساهمة فى توفير الخدمة الطبية المتميزة لأفراد المجتمع وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب بجامعة طنطا.
- تكوين فرق عمل فى التخصصات البيئية والتخصصات المشتركة لرفع المستوى العلمى والبحثى بالمركز.. خاصة فى التخصصات المنوطة به وأهمها (الإدمان - الطب النفسى - أمراض المخ والأعصاب - جراحات المخ والأعصاب وأورام قاع الجمجمة) إضافة إلى تشكيل معامل أبحاث العلوم الطبية والإدمان والأمراض النفسية والعصبية.





هل يجوز لوزير الصحة إنهاء تكليف الاطباء؟

رئيس مجلس الوزراء هو السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلي والخارجي لشغل الوظائف القيادية في جميع الجهات الإدارية

الشاغل لوظيفه كبير ليس له حق للتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية ويمكن ترقيته مباشرة لوظيفة مستشار (ب) غير القيادية

تنص المادة (١) من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين والصحيين والفئات الطبية الفنية المساعدة على أن :

لوزير الصحة تكليف خريجى كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان والمعاهد والمدارس والمراكز التى تعد أو تخرج أفراد هيئات التمريض والفنيين والصحيين وغيرهم من الفئات الطبية الفنية المساعدة المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية للعمل في الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو الوحدات التابعة لها أو المؤسسات العامة والوحدات التابعة لها أو القطاع الخاص لمدة سنتين ويجوز التجديد لمدة أخرى مماثلة .

وتنص المادة (٤) من ذات القانون على أن (يصدر وزير الصحة قرارات تكليف الخاضعين لأحكام هذا القانون وتنص المادة (٦) منه على أنه (وفى جميع الأحوال يصدر قرار إلغاء التكليف أو أنهاء الخدمة إتناؤه من وزير الصحة ...) .

ومتى كان ذلك فإن أداة إصدار قرارات التكليف وتحديد الجهات التى يعمل بها المكلف أثناء مدة التكليف تصدر من وزير الصحة ويستتبع ذلك ويتفرع عنه نقل التكليف من جهة إلى أخرى .

كما أن الاختصاص فى التجديد أو إنهاء مدة التكليف يكون بنفس الأداة بقرار من وزير الصحة .

هل القانون رقم ٢٩ لسنة ٧٤ يعرف نظام الإعارة للأطباء في ضوء قرار وزير الصحة رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧

أن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ لم يعرف نظام الإعارة من الوحدات المكلفين عليها إلى جهات أخرى وفقا للقرار الصادر من وزير الصحة رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧ وهى الرأى الموافق عليه من قبل الجهاز فى ٢٠٠٧/٥/٥ .

إلا أنه بدراسة هذه المسألة بناء على طلب وزارة الصحة فإن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ لا يوجد به نص مانع من أن يكون التكليف بالنسبة لجميع المكلفين على وزارة الصحة ومديريات الشئون الصحية بالمحافظات وأنه يمكن لوزير الصحة اعتبار ذلك بمثابة (إعادة توزيع عدد من المكلفين على بعض الوحدات خارج وزارة الصحة ويكون ذلك بمثابة إعادة توزيع وليس تكليفا جديدا أو نقل تكليف ويظل المكلف على ذمة وزارة الصحة مدة التكليف) .

فإذا ما انتهت فترة إعادة التوزيع يستمر المكلف فى تكليفه بوزارة الصحة لاستكمال فترة التكليف أو تجديدها أو إعادة توزيعه لاستكمال هذه الفترة وبعد انتهاء هذه الفترة يكون لوزير الصحة التصرف بالنسبة لمن انتهت مدة التكليف وعادوا إلى وزارة الصحة المكلفين بها أصلا لاتخاذ ما يراه مناسبا أما بإنهاء التكليف أو بالتعيين الذى يتم بالطرق المتبعة فى ذلك .وقد تم إصدار خطاب من الجهاز إلى السيد وزير الصحة فى هذا الشأن .

ويظل التأشير بالبند (ج) من المادة (٢٠) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة حاكما لاستخدام الاحتياجات المدرجة بالباب الأول الأجور وتعويضات العاملين) على ضوء الاحتياجات الفعلية وبعد موافقة مجلس الوزراء .

وقد استقر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة في ضوء ما تقدم وبعد موافقة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى ٢٠٠٧/٦/١٦ وتم مخاطبة وزير الصحة بكتاب الجهاز برقم ٢٢٤٢ فى ٢٠٠٧/٦/١٩ بمضمون هذا الرأى ...

أنه لا يوجد مانع من الناحية القانونية طبقا لأحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ من أن يكون التكليف بالنسبة لجميع المكلفين الخاضعين لأحكام هذا القانون (تكليف بصفة أساسية بوزارة الصحة) .

يكون لوزير الصحة إعادة توزيع عدد من المكلفين على بعض الوحدات خارج وزارة الصحة وتحديد مدة التوزيع ولا يعتبر ذلك نقلا للتكليف وإنما مجرد إعادة توزيع .

بعد انتهاء فترة إعادة التوزيع يستمر المكلف فى تكليفه بوزارة الصحة أما لاستكمال مدة التكليف أو إعادة التوزيع لاستكمالها .

بعد انتهاء مدة التكليف يكون لوزير الصحة اتخاذ ما يراه مناسبا بالنسبة لإنهاء التكليف أو اتخاذ إجراءات التعيين .

تكاليف وظائف المكلفين طبقا للاحتياجات الفعلية يحكمها البند (ج) من المادة (٢٠) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وما يقابلها من التأشيرات عن الأعوام المستقبلية .

ثار التساؤل حول السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلي عن شغل الوظائف القيادية طبقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ..؟ وقد تنازع هذا الموضوع رأيان :

الرأى الأول : يذهب إلى أن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلى تنعقد لرئيس مجلس الوزراء..

حيث تنص المادة (١٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن" يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية وورد النص فى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية بالمادة (٣) على أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها " الوظائف القيادية " من بين العاملين بالوحدة ويتم الإعلان عنها فى اللوحة المخصصة لها داخل الوحدة .

ومفاد ذلك أن السلطة المختصة بالتعيين وهو رئيس الجمهورية هى وحدها التى تملك الإذن بالإعلان عن شغل الوظائف القيادية داخل الوحدة ولسيادته أن يفوض فى هذا الاختصاص ٠

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة " وقد قرر فى المادة الأولى منه على أن : (يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التى يضعها مجلس الوزراء) ٠

ومفاد ذلك أن أداة التعيين فى هذه الوظائف دون غيرها من الاختصاصات المفوضة أصلا لرئيس مجلس الوزراء ومنها اختصاص الموافقة على التعيين عن طريق الإعلان الداخلى حيث يظل صاحب الاختصاص مفوضا لرئيس مجلس الوزراء بحكم التفويض العام الصادر فى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ ٠

وعليه فإن السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلى هو رئيس مجلس الوزراء فإن الأمر إستقر على هذا النحو فى التطبيق على جميع الجهات الإدارية ٠

والقول بغير ذلك يجعل من السلطة المختصة والمفوضة فى التعيين لشغل وظيفتى مدير عام والعالية هى السلطة الموافقة على الإعلان الخارجى وكذلك الإعلان الداخلى وهو أمر ليستقيم منطقا باعتبار أن من يملك سلطة الإعلان الخارجى بحكم الأصل يجب أن يملك سلطة الإعلان الداخلى وينتفى بذلك مبرر التفرقة بين نوعى الإعلان ٠

وعليه فإن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلى تنعقد للسيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء

الرأى الثانى :

يذهب إلى أن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلى الوزراء ويستند هذا الرأى إلى عموم التفويض الصادر من السيد رئيس الجمهورية بالقرار رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون العاملين المدنيين بالدولة والذى نص فى مادته الأولى على أن (يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التى يضعها مجلس الوزراء ٠

ويستندون إلى ذلك فى أن النص على التفويض فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ومدير عام يتسع ليشمل الموافقة على الإعلان الداخلى ٠٠

مامدى جواز حساب مدة الأجازة المرضية بأجر كامل ؟ ومدى تطبيق الكتاب الدورى رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ على الحالة المعروضة ؟

يحكم هذا الموضوع المادة (٦٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على أنه (أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى بالخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص فى الحدود الآتية :

١ ـ ثلاثة أشهر بأجر كامل وقائع الحالة

كتاب الهيئة للتامين الصحى (اللجنة الطبية) يطلب فيها حساب المدة من ٢٠٠٧/٩/٢ حتى ٢٠٠٧/٩/٣٠ أجازة مرضية لإجراء عملية استئصال المرارة بالمنظار

أفادت الجهة الإدارية أن السيدة المعروضة حالتها أنها لم تحصل على أجازة مرضية مسبقة خلال الدورة المرضية الثلاثية ٠٠٠

وتستفسر الجهة الإدارية عن مدى إنطباق الكتاب الدورى رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تحديد مفهوم الأجر للحاصل على أجازة مرضية بأجر كامل على الحالة المعروضة ٠٠

وفى ضوء ما تقدم ترى الإدارة أحقية المعروضة حالتها فى حساب مدة الأجازة المرضية من ٢٠٠٧/٩/٢ حتى ٢٠٠٧/٩/٣٠ أجازة مرضية بأجر كامل واعتبارها أجازة مرضية خلال الدورة المرضية الثلاثية حتى وأن كانت أقل من ثلاثة أشهر وبالتالى يطبق فى شأن الحالة المعروضة الكتاب الدورى رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ ٠

فى شأن طلب تفسير المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

تنص المادة (٦٧) يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء الخدمة ٠٠ وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر عن الإفراج عن الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية ٠٠٠ ولايتم إتخاذ أى إجراءات من إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة الت يعاد التعيين عليها ٠

وهناك حالتين الحالة الأولى :

أن العامل الذى انقطع مدة طويلة وانتهت خدمته بقوة القانون دون حاجة لصدور قرار تعتبر خدمته منتهية من تاريخ الانقطاع بقوة القانون وتحسب الستون يوما من تاريخ الانقطاع باعتبار أن الانقطاع هو السبب الموجب لانتهاء الخدمة ٠

الحالة الثانية :

أن العامل الذى ينقطع مدة متصلة أو منقطعة ووجه إليه إنذار ولم يتسلم العمل وصدر قرار بإنهاء خدمته فإن قرار إنهاء خدمته صحيح وتحسب الستون يوما من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمته وليس من تاريخ الانقطاع حيث لايعقل أن يطالب العامل بالتقدم بطلب لإعادة تعيينه للخدمة وخدمته مازالت قائمة ولم يصدر قرار من السلطة المختصة بإنهائها ٠

وفى الحالة الثانية تتفق مع الحالة المعروضة ويتم إعادتها للعمل وسيتم اعتبار ذلك مبدأ يطبق على الحالات المماثلة ٠٠ وتم الموافقة عليه ٠ من معالى الوزير رئيس الجهاز فى ٢٠٠٦/٦/٢١ وأستقر الرأى على هذا المبدأ المنشور فى المبادى المستقرة فى مجال شئون الخدمة المدنية ٠

مدى جواز قيام إحدى الهيئات بتحمل سداد اشتراك السادة المحامين المتعاقدين معهم بعقود مؤقتة للنقابة ومدى أحقيتهم فى صرف بدل التفرغ أسوة بالمحامين الدائمين ٠

صدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتب الدورية أرقام ١ لسنة ٢٠٠٦ ، بشأن كيفية حساب مدد الخدمة السابقة للعاملين المقيمين بمكافأة شاملة بعد تثبيتهم والقواعد الحاكمة لهذا التعيين ٠

وكذلك الكتاب الدورى رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن معاملة المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارة للدولة ، وكذلك الكتب الدورية أرقام ٢ لسنة ٢٠٠٧ ، ١ لسنة ٢٠٠٨ فى شأن معاملة العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارة للدولة وذلك لمساواتهم بأقرانهم من العاملين الدائمين ٠

لما كانت المادة (١٧٣) من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون المحاماه على أن (تتحمل الهيئات العامة وشركات القطاع العام والشركات والجهات الخاصة برسوم القيد والاشتراكات الخاضعين بالمحامين فى إدارتها القانونية المرخص لها بذلك طبقا لأحكام القانون ٠

كما تنص الفقرة الأخيرة فى المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية على أن (يمنح شاغلوا الوظائف المبينة فى هذا الجدول بدل تفرغ قدره (٣٠٪) من بداية ربط الفئة الوظيفية ٠

والرأى فى هذا الموضوع يرى أن سداد الاشتراكات أمر يتعلق بالنقابة وممارسة المهنة وعليه يتم السداد لاشتراكات النقابة بمعرفة العامل المؤقت ولادخل للجهة الإدارية فى هذا الشأن٠

أما بالنسبة لبدل التفرغ المقرر للسادة المحامين فإنه وفقا للكتب الدورية الصادرة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة التى تقرر المساواة فى المعاملة بين المؤقتين في بدل التفرغ بواقع (٣٠٪ من بداية الربط) أسوة بنظرائهم من الدائمين ٠

الخلف القانونى فى تنفيذ الأحكام القضائية فى ضوء القانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤

كيفية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة فى مواجهة الهيئة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحى بعد تحويلها إلى شركة قابضة ٠٠ بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ ؟

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي التابعة لها وتحولت الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي إلى شركة تابعة يطبق عليها قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ·

وأصبح الوزير المختص عن هذه الشركات هو وزير الإسكان والتعمير ولما كانت الأحكام القضائية الصادرة قد صدرت في مواجهة الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي فإن الملتزم بالتنفيذ هو الهيئة حتى ولو تحولت إلى شركة تابعة باعتبار هذه الشركة خلف قانوني للهيئة ويكون لوزير الإسكان والتعمير والمرافق والمجتمعات الجديدة إصدار توجيهاته إلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي باعتبارها خلف قانوني للهيئة وعلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي هي التي ينعقد عليها تنفيذ الأحكام الصادرة ويتعين عليها تنفيذ هذه الأحكام الصادرة لبعض العاملين الذين كانوا يعملون بالهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي بالمحافظة والتي تحولت إلى شركة تابعة خاضعة لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي وهي المسئولة عن تنفيذ الأحكام الصادرة ·

وعليه يتعين على السيد الأستاذ المهندس وزير الإسكان إصدار توجيهات إلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي بالمحافظة لتنفيذ هذه الأحكام واعتبار الصادر لصالحهم هذه الأحكام من العاملين بهذه الشركة وباعتبار أن الشركة التابعة هي خلف الهيئة القانوني وذلك احتراما لحجية هذه الأحكام القضائية

بشأن معاملة شاغلي وظائف كبير

- مدى جواز تعيين شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام على وظيفته مستشار (ب) بالدرجة العالية بالمجموعة النوعية لوظائف الإدارة العالية ···

■ أن الشاغل لوظيفته كبير ليس له أصل حق للتقدم مباشرة لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية باعتبار أن شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتطلب بالضرورة قضاء مدة بينية في الوظيفة الأدنى مباشرة وهي وظيفة مدير عام القيادية .

■ إلا أن شاغل وظيفة كبير يمكن ترقيته مباشرة لوظيفة مستشار (ب) غير القيادية بالشروط والضوابط المحددة في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والأحكام المماثلة في اللوائح الخاصة وتكون الأفضلية عند التساوي في مرتبة الكفاية للأقدم ·

■ ولا يجوز لشاغل وظيفة كبير المرقي طبقا للقواعد العامة مستشار (ب) التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية مباشرة وإنما يتعين عليه التقدم لوظيفة مدير عام القيادية طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ أولا وقضاء المدة اللازمة للتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من درجة مدير عام القيادية ليكون صالحا للتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية ·

■ بالنسبة لسلطة وضع تقارير الكفاية للمعين لوظيفة كبير بدرجة مدير عام تظل معقودة لذات السلطة التي تعتمد تقارير الكفاية لشاغلي الوظائف غير القيادية وهو لجنة شئون العاملين المختصة حيث ورد النص على أن تكون إعتماد تقارير الكفاية لشاغلي الوظائف العليا للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) ·

■ بالنسبة للمراكز القانونية التي استقرت وفقا لما تم إذاعته من أن شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام يعتبرون من شاغلي الوظائف العليا غير القيادية ويعامل شاغلوها على هذا الأساس من كافة الوجوه فتظل قائمة دون التعرض لمشروعها بإعتبارها تمت وفقا لقاعدة قانونية سابقة تم إذاعتها في هذا الشأن ·

كيفية تطبيق حصول العامل على يوم راحة مقابل عمله أيام العطلات الرسمية والأعياد

■ في تفسير اللجنة المالية بوزارة المالية للكتاب الدوري رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ الصادر عن وزارة التنمية الإدارية ارتأت إلى أن العامل يمنح يوم راحة عن تشغيله أيام العطلات الرسمية ولا يحصل على مقابل نقدي عن هذا اليوم ·

■ ولما كان الأصل العام هو أن يحصل العامل على يوم راحة مقابل العمل في ايام العطلات الرسمية والأعياد وهو خير تعويض للعامل عن عمله أثناء العطلات وفقا للبند (٣) من الكتاب الدوري رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ولا يرتب أعباء مالية على الدولة ·

■ الأصل أن يحصل العامل على يوم راحة مقابل العمل أيام العطلات الرسمية والأعياد ·

■ لايتم صرف المقابل النقدي عن يوم العمل الا بعد صدور قرار من السلطة المختصة بمفهومها المحدد في القانون لتحديد وظائف بعينها يتطلب عملها في أيام العطلات الرسمية وتحديد وجه الحاجة إلى ذلك ·

■ يتحدد التعويض عن يوم العمل أثناء العطلات الرسمية بالأجر المساوي للأجر الأساسي للعامل الذي يتقاضاها عن ايام العمل الرسمية ·

في شأن طلب الهيئة العامة للاستعلامات الموافقة على صرف تعويض يعادل الراتب والبدلات التي كان يتقاضاها بعض العاملين بالخارج لمدة ٣ شهور (بفئة الخارج) تعويضا عن إنهاء إلحاقهم بالخارج ·

■ تم إعداد دراسة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن وإستقر الرأي على الآتي : -

١) مناط استحقاق التعويض المقرر عند النقل المفاجئ قبل إنهاء المدة المقررة هو إنهاء الإلحاق فورا دون منح مهلة ثلاثة شهور للتنفيذ·

٢) أن من ينهى إلحاقه ويمنح ثلاثة شهور للتنفيذ لا يستحق تعويض النقل المفاجئ·

٣) بالنسبة للتوصيات الصادرة لأحد العاملين يتم عرضها على وزارة المالية ·

وقد وافقت وزارة المالية على تنفيذ التوصية :

أنه عند صرف تعويض النقل المفاجئ هل تدخل العلاوة الخاصة ضمن الأجر الذي تحسب على أساسه قيمة التعويض من عدمه (حيث تم الصرف دون دخول قيمة هذه العلاوة الخاصة عن الثلاث شهور) ·

- الأصل هو استحقاق العلاوة الخاصة على أساس الأجر الأساسي للعامل بالداخل ، وتدخل العلاوة الخاصة

- وأن من يستحقون أجورهم بفئة الخارج حسب القوانين المنظمة لذلك تحدد قيمة العلاوة حسب أجورهم الأساسية في الداخل ،ويدخل من مدلول الأجر الأساسي العلاوات الخاصة التي حل موعد ضمها للمرتب · وعند الصرف لهم بفئة الخارج تدخل العلاوة الخاصة المضمومة في مدلول الأجر الأساسي بالداخل ويتم الصرف وفقا لقواعد الصرف المنظمة للاستحقاق في الخارج ·

وترتيب على ما تقدم نرى :

١) أن العلاوة الخاصة تحسب حسب القوانين المنظمة لها على أجر العامل في الداخل ويدخل في مدلولة العلاوات الخاصة التي حل موعد ضمها ·

٢) عند الصرف للعاملين بفئة الخارج حسب القواعد المنظمة لذلك تحسب قيمة العلاوة الخاصة على النحو السابق ، ويتم الصرف بفئة الخارج ·

٣) بالنسبة لتعويض النقل المفاجئ تدخل قيمة العلاوة الخاصة التي ضمت إلى المرتب عن الثلاثة شهور ضمن الأجر الأساسي ، ويتم صرف التعويض على الأجر الأساسي بما فيه العلاوة الخاصة التي ضمت

■ في المبادئ المستقرة - أنه يوجد فرق بين النقل من مجموعة إلى مجموعة نوعية مغايرة والذي يعتبر بمثابة إعادة تعيين ولا يستصحب العامل فيه أقدميته في الوظيفة السابقة ·

وبين تصويب الوضع الذي يستصحب فيه العامل أقدميته بالمجموعة السابقة ·

- وأنه كأصل عام فإن النقل من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية مغايرة لا يستصحب العامل أقدميته بمجموعته السابقة وذلك في حالة ما إذا كانت شروط شغل الوظيفة في الوظيفة السابقة متوافرة في حق العامل حسب بطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة - وكذلك شروط شغل الوظيفة المطلوب نقله إليها أيضا متوافرة في شأنه ·

وتكون الأقدمية في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ النقل وذلك استنادا للمادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة (٢٤)

بند (٣) من ذات القانون .

أما حالات النقل التى لا دخل لإرادة العامل فيها مثل أن تكون المجموعة النوعية المسكن عليها العامل غير موجودة أصلا أو مدمجة فى مجموعة نوعية مغايرة أو غير معتمدة بجدول الوظائف وأن شروط شغل الوظيفة التى يشغلها العامل غير متوافرة فى حقه مع توافر شروط شغل الوظيفة المنقول إليها

فهذه الحالات يعتبر النقل تصويبا ويستصحب العامل أقدميته فى الوظيفة السابقة .. ولا يغير من هذا الرأى أن يكون العامل مسكنا على وظيفة متوافر فيه شروط شغلها إلا أنه يمارس عملا فى وظيفة أخرى نتيجة تكليفات من الجهة الإدارية إذا أن هذا الأمر لا يغير من طبيعة الشغل وإنما هو ممارسة فعلية نتيجة تكليفات الإدارة .

كيفية حصول العامل على أكثر من إذنين فى الشهر الواحد فى حدود ٧ ساعات غياب بموجب تصارح معتمدة بواقع يوم واحد من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل

وفى ضوء كتاب دورى رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ الصادر بشأن تعديل بعض قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى والمرافق به قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠٧ الصادر تعديلات للقرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ فى هذا الشأن .

يحكم هذا الموضوع المادة (٦٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أن " تحديد السلطة المختصة أيام العامل فى السبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز العامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها فى حدود الأجازات المقرر بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة .

وقد صدر فى هذا الشأن كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ والمنوه عنه سلفا والذى نص فى المادة الأولى منه " أن يكون إعتماد التصاريح من مديرى العموم على الأقل كل فى نطاق سلطته بحيث لاتزيد مدة التصريح عن ثلاث ساعات فى المرة الواحدة وتحسب كل (٧ ساعات) غياب بموجب تصاريح معتمدة بواقع يوم واحد من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل ولا يجوز إعتماد طلب التصريح فى حالة استيفاء العامل أجازته السنوية .

ومفاد ذلك أن العامل يجوز له الحصول على أكثر من إذن خلال الشهر بحيث لاتزيد مدة الإذن عن ثلاث ساعات وتحسب كل (٧ ساعات) غياب بموجب التصاريح المعتمدة بواقع يوم واحد يخصم من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل مع مراعاة بأنه يتم التصريح بالأذونات للعامل المؤقت بمكافأة شاملة فى حدود الأجازات الاعتيادية المستحقة له وفقا لما ورد بالعقد المبرم معه بإعتبار أن العقد شريطة المتعاقدين .

بشأن عما إذا كان منح العلاوة الدورية المقرر فى ١/٧ من كل عام سابقة أم لاحقة على علاوة الترقية المقرر بموجب قرارات الرسوب الوظيفى الصادرة فى هذا الشأن بشأن ترقية جميع العاملين المستوفين للمدد المتطلبة للترقية خلال السنة المالية اعتبار من تاريخ الترقية بالرسوب الوظيفى.

وثار التساؤل بشأن كيفية حساب العلاوة الدورية المستحقة للعاملين اعتبارا من ١/٧ فى حالة صدور قرارات الترقية بالرسوب الوظيفى فى ذات التاريخ .

يحكم هذا الموضوع الرأى المستقر عن إدارة الفتوى لوزارات الصناعة والبترول والثروة المعدنية والكهرباء بفتواها رقم ٧ فى ١٩٩٠/١/٧ والمذاعة بكتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٦ (إلى أن استحقاق العامل العلاوة الدورية فى حالة إتحاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية بالرسوب الوظيفى يكون استنادا إلى نص المادة (٤١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أن (يستحق العامل العلاوة المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بالقانون بحيث لا يتجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة .

ومن حيث أن الترقية تحدث أثرها فى المركز القانونى للعامل من جميع النواحى بما فيها الناحية المالية من تاريخ نفاذها وبالتالى لا يجوز فصل النواحى المالية المترتبة على قرار الترقية وإرجاء أثرها إلى تاريخ مغاير ...)

كما نصت المادة (٣٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى نصت على أن (يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها) .

ومفاد ذلك فإن العامل يستحق العلاوة الدورية اعتبارا من ٧/١ من كل عام على مرتبه السابق فى ٦/٣٠ فى العام السابق وعليه يستحق العلاوة الدورية أولا على هذا الأساس ثم يرقى ويستحق علاوة الترقية المقررة بعد ذلك فى حالة استحقاقها .

فى شأن تعيين المكلفين

طلب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من وزارة المالية الإفادة بالرأى فى موضوع تعيين المكلفين سواء من انتهت مدة تكليفه بعد سنتين أو أربع سنوات وحتى يتم التطبيق فى الحالات الجديدة المعروضة على الجهاز .

فأفادت وزارة المالية أنها تشاطر الجهاز الرأة فى أن تعيين المكلف الذى أتم سنتين أو أربع سنوات وارتأت الجهة التى كلف بها استمرار المكلف بالعمل وفقا لاحتياجاتها حيث أن المحكمة واحدة فى الحالتين باعتبار المكلف بعد انتهاء فترة تكليفه معينا فى الجهة التى كلف بها وتحويل الدرجة الشخصية إلى درجة دائمة وصدور قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة تحقيقا لمبدأ المساواة فى هذا الشأن .

الرأى القانونى فى شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية

الأصل أن من شروط شغل الوظائف بطريق التعيين أو الترقية أن تكون هذه الشروط متوافرة لحظة صدور القرار بمعنى أن تكون متزامنة مع إرادة مصدر القرار إى أن الوظائف القيادية نظرا إلى أن شغلها بطريق التعيين بإجراءات حددها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ، والتى تتضمن مرحلة الإعلان عن شغل هذه الوظائف والتقدم لشغلها والعرض على اللجنة الدائمة للقيادات والترشيح لهذا الشغل عن طريق هذه اللجنة وإعتماد السلطة المختصة وإجتياز التدريب اللازم ثم صدور قرار التعيين من السلطة المختصة .

فإنه نظرا للطبيعة القانونية لشغل هذه الوظائف فإن من يتقدم لشغل الوظيفة القيادية يجب أن تتوافر فيه شروط الشغل من حيث التأهيل العلمى والمدة البينية فى الوظيفة الأدنى وإكتمالها عند التقدم لشغل الوظيفة القيادية حتى يكون صالحا للمرور بالمراحل المختلفة من العرض على اللجنة الدائمة للقيادات والمفاضلة بينه وبين غيره من المتقدمين والترشيح لشغل الوظيفة بعد التدريب . والقول بغير ذلك يعتبر إخلالا بمبدأ المساواة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية .

وعليه فإن المتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتعين أن تتوافر فى شأنه المدة البينية اللازمة فى الوظيفة الأدنى (مدير عام) والتى لاتقل عن سنة عند تقدمه لشغل هذه الوظيفة ، وأن يستوفى باقى الشروط حت صدور قرار بتعيينه من السلطة المختصة وهو ما أكدته المادة (٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والتى أكدت على أنه يشترط فيمن يتقدم للإعلان أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

وعليه فإن العبرة بتوافر شروط شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية توافر المدة البينية اللازمة لشغل هذه الوظيفة وقدرها سنه فى وظيفة من درجة مدير عام عند التقدم لشغل هذه الوظيفة .

فى شأن اختلاف الطبيعة القانونية لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، والقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧

بتوظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة

تنص المادة (١٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن (يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية) .

وكان قد صدر تنفيذ لهذا التفويض التشريعى قرارات الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم (١) لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، (٢) لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الأجانب و(٣) لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة و(٤) لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين المتدرجين .

ثم صدرا قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ورقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧ بشأن

توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة وذلك بعد العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية .

وبمطالعة القرارين المذكورين تبين الآتي : ـ

× أن القرار رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين يتحدد نطاقه فى التعاقد مع ذوى الخبرات والتخصصات النادرة التى لا تتوافر فى أى من العاملين بالجهة الإدارية ، وبعد موافقة رئيس مجلس الوزراء ووفقا لنموذج العقد الذى يقره الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

× أما القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة فقد حددت المادة (١) منه المقصود بالأعمال المؤقتة بأنها الأعمال العارضة التى تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية وكذلك الأعمال الموسمية التى ترتبط بمواسم معينة .

وهو ما يؤكد اختلاف الطبيعة القانونية فى الحالتين حيث نظم المشرع الاستعانة بالخبراء من ذوى الخبرات والتخصصات النادرة التى لا تتوافر فى أى من العاملين بالجهة الإدارية كالأعمال القانونية أو الفنية المتخصصة ـ أما توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة فقد حددها القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بأنها أعمال عارضة تحتاجها الجهة الإدارية أو موسمية ترتبط بمواسم معينة .

وهو ما جعل المشرع ينص صراحة فى القرار ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بتوظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة فى المادة (٣) على أنه (لا يجوز التعاقد وفقا لأحكام هذا القرار بالنسبة للأعمال الاستشارية والبحوث التى يسرى بالنسبة لها القرار المنظم للاستعانة بالخبراء الوطنيين ..) .

وعلى ذلك فإن من يتم الاستعانة به كخبير وطنى وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ يمتنع على الجهة الإدارية بصريح نص المادة (٣) من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ التعاقد معه للقيام بأعمال مؤقتة .

ما مدى جواز منح بدل تفرغ للتجاريين فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ والجمع بينه وبين مكافآت الساعات الإضافية

تنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين على أن (يمنح الأخصائيون التجاريون أعضاء نقابة التجاريين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضى التفرغ وعدم مزاولة المهنة فى الخارج بدل التفرغ بالفئات الآتية :

٩ جنيهات شهريا للفئات السابعة والسادسة والخامسة والرابعة .

١٠ جنيها شهريا للفئات الثالثة والثانية والأولى .

تنص المادة الثانية من ذات القرار على أن (يصدر وزير المالية قرار لتحديد الوظائف التى تقتضى التفرغ والتى يمنح شاغلوها البدل المشار إليه فى المادة السابقة وذلك بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة) .

وتنص المادة الثالثة على أن (يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه فى المادة الأولى وغيره من البدلات والمكافآت التى تمنح لأسباب لا تدخل بطبيعة التفرغ ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية أو الجهور غير العادية) .

ولقد صدر تنفيذا للمادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧١ لسنة ١٩٧٦ قرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٧٦ فى شأن تحديد الوظائف التى تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتى يمنح شاغلوها بدل التفرغ وورد النص فى المادة الأولى منه على أن (يكون العامل المستحق لبدل التفرغ الأخصائيين التجاريين شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية الواردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتى تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل عالى تجارى وبشرط التفرغ وعدم مزاولة المهنة بالخارج وأن يكون خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وأن يكون عضوا بنقابة التجاريين ومفاد هذه النصوص أن شروط استحقاق بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين تتحدد فى الآتى : ـ

١) خضوع العامل لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٢) شغله لإحدى الوظائف التخصصية بأى مجموعة من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمدة والتى يتطلب لشغلها حسب بطاقة الوصف الحصول على مؤهل تجارى عالى

٣) أن يكون عضوا بنقابة التجاريين .

٤) أن يكون متفرغا للعمل بالجهة الإدارية ولايزاول العمل بالخارج وينطبق هذه الشروط على الحالات المعروضة وأن المشكلة تتحدد فى أن بطاقات وصف الوظائف فى المجموعتين النوعية ووظائف التنمية الإدارية والتمويل والمحاسبة تتطلب لشغل هذه الوظائف الحصول على مؤهل عالى مناسب وليس مؤهل عالى تجارى .

وعليه يفقد هؤلاء العاملون شرطا من شروط الاستحقاق وهو أن تكون الوظيفة الشاغلين لها والواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمد مطالب التأهيل اللازم لها (مؤهل عالى تجارى) .

والحل المقترح لعلاج هذه المشكلة يتحدد فى الآتى : ـ

أولا : تعديل بطاقات وصف الوظائف ليكون التأهيل العلمى اللازم لشغلها مؤهل تجارى عالى) بكالوريوس تجارة أو ما يعادله حتى يتم استيفاء الشرط المحقق للاستفادة .

وهو ما فعلته الجهة الإدارية حيث قامت بتعديل بطاقات وصف الوظائف وعدلت التأهيل العلمى الوارد به ليكون مؤهل عالى تجارى إلا أن هذا التعديل المعتمد من الجهة الإدارية قد خالف المادة (٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الفقرة الثانية والى ورد نصها على أن (تضع كل وحدة جدول للوظائف) مرفقا به بطاقة وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية ويقسمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون ، كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة .

ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وقد أرسلت الجهات الإدارية تعديلها لبطاقات الوصف معتمد من السلطة المختصة .

وعليه فإنه تنفيذا للمادة (٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتم مراجعة هذه التعديلات والموافقة عليه أو عدم الموافقة عليها ... وفى حالة الموافقة يصدر قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك مع مراعاة أن تعديل بطاقات وصف بعض الوظائف فى جهة معنية يتطلب النظر بصفة عامة فى كل الوظائف المماثلة فى الجهات الأخرى .

ثانيا : الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين فى حال استحقاقهم وبين مكافأة ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية .. فإنه رغم صدور بعض الفتاوى أجازت هذا الجمع إلا أنه إعمالا لصراحة نص قرار رئيس الوزراء فى المادة الثالثة والتى حظرت الجمع بين هذا البدل وبين المكافأة بين ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية فإنه لا يجوز الجمع .

لذلك نـــــــرى

أولا : استحقاق بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين يتطلب ضمن إحدى شروطه أن يكون العامل شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتى تتطلب شروط شغلها الحصول عالى مؤهل عالى تجارى .

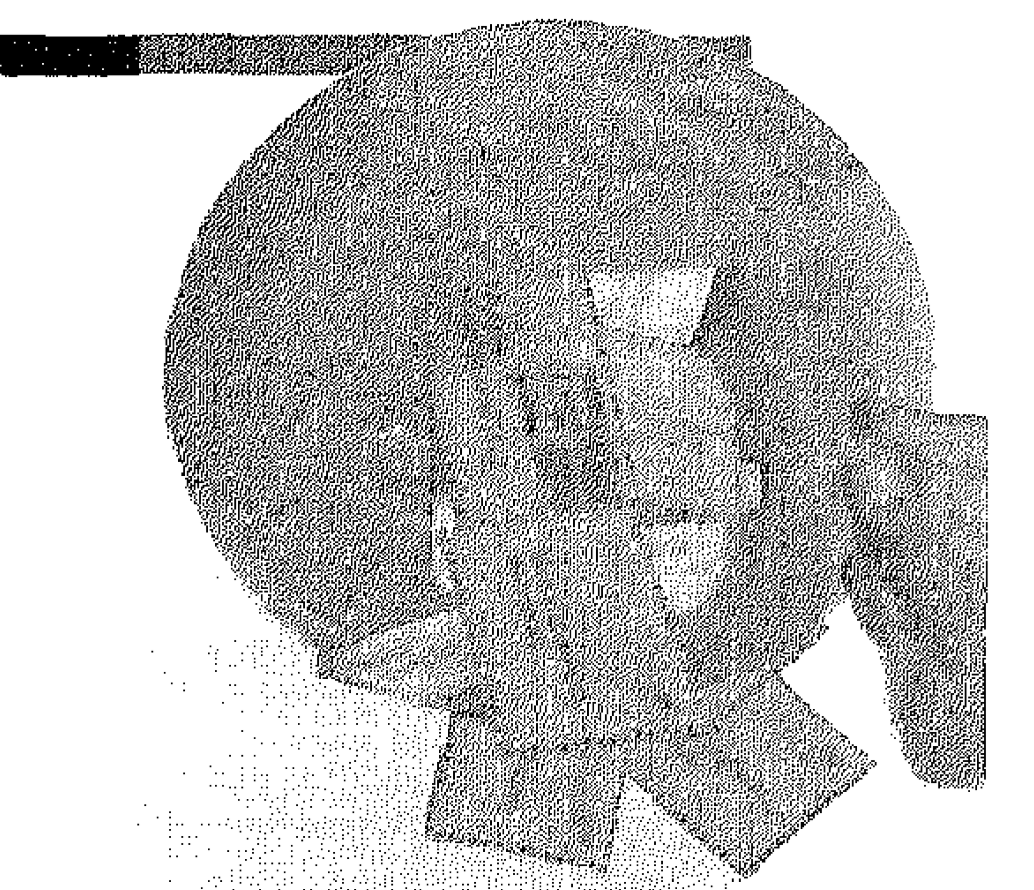
فإذا ثبت حسب بطاقة الوصف المعتمدة أن التأهيل العلمى اللازم لشغل الوظيفة مؤهل على مناسب وليس مؤهل عالى تجارى فإنه لا يجوز منح هذا البدل.

ثانيا : الطريق إلى الاستحقاق هو تعديل بطاقة وصف الوظائف ليكون التأهيل العلمى لشغل هذه الوظائف مؤهل تجارى عالى وليس مؤهل عالى مناسب .

وهو الأمر الذى يتعين دراسته على ضوء الوظائف فى باقى الجهات ومدى ملاءمته من عدمه ويقترح إحالته للإدارة المركزية للترتيب المختصة لدراستها .

ثالثا : فى حالة استحقاق البدل حسب شروط لا يجوز الجمع بينه وبين مكافأة ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية إعمالا لصراحة نص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ .

رابعا : فى حالة صدور توصيات للجان توفيق فض المنازعات بالمخالفة لما تقدم ... فإن الأمر يتطلب عرض هذه التوصيات منفصلة على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل تنفيذها إعمالا للكتاب الدورى رقم ٥ لسنة ٢٠٠١ .



الجديد فى التشريعات الوظيفية

إعداد : سلوى حسين الروينى
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ينشر فى هذا الباب

النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وأحكام المحكمة الدستورية وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثا عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة الحديثة فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ماهو جديد متعلق بأعمالهم وهى أحدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد .

أهم القوانين : قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

قرارات الوزراء :

قرار وزير المالية رقم ٢٩٣ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقا للقانون رقم ٢٠٠٨/١١٤

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بالقواعد التنفيذية ولصرف حافز الإثابة الإضافى للعاملين بوحدات الإدارة المحلية .

الفتاوى :

تطلب الإفادة بالرأى حيال ما إذا كان الحق فى حساب إعانة التهجير يسقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى .

أحكام المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص القيد من الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من القانون ١٠٧ لسنة ٨٧ معدلا بالمادة السابقة من القانون رقم ٩٢/٣٠

كتب دورية الجهاز

قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

بفتح إعتمادين إضافيين بالموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧ /٢٠٠٨ وتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة ، وزيادة المعاشات والمعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام القوانين أرقام ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن المعاشات العسكرية و١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة ، والجدول المرفق بقانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ وقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ وإلغاء القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩١ بإعفاء أذون الخزانة من الضرائب وإلغاء بعض أحكام قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ .

باسم الشعب
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

أولا : يفتح إعتماد إضافى باستخدامات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ بالباب الرابع (الدعم والمنح والمزايا الاجتماعية) بمبلغ ٢٤٤٦٩٨٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعة وعشرون مليارا وأربعمائة وتسعة وستون مليونا وثمانمائة ألف جنيه) وذلك لمواجهة :

أ . المتطلبات الإضافى لدعم المنتجات البترولية بمبلغ ٢٣٦٦٩٨٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره ثلاثة وعشرون مليارا وستمائة وتسعة وستون مليوناً وثمانمائة ألف جنيه) .

ب . متطلبات الزيادة فى المعاشات المدنية والعسكرية بمبلغ ٦٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (ستمائة مليون جنيه) .

ج . متطلبات زيادة مقررات السلع فى البطاقات التموينية بمبلغ ٢٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (مائتان مليون جنيه) .

ثانيا : يفتح إعتماد إضافى باستخدامات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٧ بالباب الأول (أجور وتعويضات العاملين) بمبلغ ١٥٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مليار وخمسمائة مليون جنيه) وذلك لمواجهة :

أ . متطلبات تقرير زيادة بنسبة ٣٠٪ فى أجور العاملين بالدولة بمبلغ ١١٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مليار ومائة مليون جنيه) .

ب . متطلبات تقرير زيادة فى حافز الإثابة الذى يتقاضاه العاملون بوحدات الإدارة المحلية إلى ٧٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى بمبلغ ٤٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعمائة مليون جنيه) .

(المادة الثانية)

أولا : تزاد إيرادات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧م٢٠٠٨ بمبلغ ٢١٧٦٩٨٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره واحد وعشرون مليارا وسبعمائة وتسعة وستون مليوناً وثمانمائة ألف جنيه) قيمة الإيرادات المقدرة من المتحصلات الآتية :

١ . من متحصلات الهيئة العامة للبترول بمبلغ ٩٨٣٤٩٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره تسعة مليارات وثمانمائة وأربعة وثلاثون مليونا وتسعمائة ألف جنيه) من الباب الأول (الضرائب) .

٢ . من متحصلات الهيئة العامة للبترول بمبلغ ٩٨٣٤٩٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره تسعة مليارات وثمانمائة وأربعة وثلاثون مليونا وتسعمائة ألف جنيه) من الباب الثالث (الإيرادات الأخرى) .

٣ . من المتحصلات المقدرة من تطبيق التعديلات المنصوص عليها فى المواد التالية

بمبلغ ٤٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعمائة مليون جنيه) من تعديل القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة .

بمبلغ ١٥٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مليار وخمسمائة مليون جنيه) من تعديل قانون الضريبة العامة للمبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ .

بمبلغ ١٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مائة مليون جنيه) من تعديل قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ .

ثانيا : يزاد الباب الخامس (الاقتراض) بمبلغ ٤٢٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعة مليارات ومائتا مليون جنيه) ، ويتم تغطيته عن طريق إصدار الأوراق المالية من الأذون والسندات .

(المادة الثالثة)

أولا : اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأساسى لكل منهم فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ، وذلك دون حد أدنى أو حد أقصى ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل ، وتعفى من أية ضرائب أو رسوم .

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة .

ثانيا: يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام البند السابق العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ، وبوحدات الإدارة المحلية ، وبالهيئات العامة ، وبشركات القطاع العام ، وبشركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوو المناصب العامة والربط الثابت .

ثالثا : لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المشار إليها وبين الزيادة التى تتقرر إعتبارا من أول مايو سنة ٢٠٠٨ فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه ، وذلك بمراعاة مايأتى :.

١ . إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة ، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .

٢ . إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة فى المعاش ، فإذا كانت الزيادة فى المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها .

رابعا : تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول مايو سنة ٢٠١٣ ، ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

وتعفى العلاوة المضمومة من أية ضرائب أو رسوم ، وبمراعاة إلا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على ضم العلاوة الخاصة إلى الأجور الأساسية .

ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتبارا من أول مايو سنة ٢٠٠٨ .

خامسا: تعفى من الضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التى تتقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتبارا من أول مايو ٢٠٠٨ وبما لا يجاوز ٣٠٪ من الأجر الأساسى للعامل فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

(المادة الرابعة)

اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المدنيون بوحدات الإدارة المحلية حافز إثابة إضافى شهرى بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية ، وذلك بمراعاة أن يقتصر صرف هذه الحافز الإضافى للعاملين بوحدات الإدارة المحلية الذين لا يحصلون من الحوافز والجهود غير العادية والمكافآت أياً كان نوعها حالياً سوى على نسبة لاتزيد عن ٢٥٪ من مرتباتهم الأساسية .

هذا وفى حالة حصول العاملين بوحدات الإدارة المحلية على حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية ومكافآت أيا كان نوعها بنسبة تزيد عن ٢٥٪ وتقل عن ٧٥٪ من مرتباتهم الأساسية ، يؤدى إليهم الفرق بينهما فقط كحافز إثابة إضافى ، ولا يؤخذ فى الإعتبار عند حساب هذه الفروق بما هو مقرر حاليا من بدلات نوعية وبدلات خاصة ترتبط بالمهنة وتظل تصرف لمستحقيها وفقا للقواعد المنظمة لها .

و يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية بالاتفاق مع وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون .

(المادة الخامسة)

أولا : إعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ تزاد بنسبة ٢٠٪ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقا لأحكام القوانين التالية :

١ . القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ فى شأن منح معاشات ومكافآت إستثنائية .

٢ . قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

٣ . قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة١٩٧٦ .

٤ . قانون التأمين الإجتماعى على العاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ .

٥ . القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ويراعى بشأن هذه الزيادة مايلى :.

١ . يقصد بالمعاش الذى تحسب على أساسه الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معاش الأجر الأساسى وزيادته .

٢ . تكون الزيادة بحد أقصى مائة جنيه شهريا .

٣ . لاتسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئى الذى لم يؤد إلى إنهاء الخدمة .

ثانيا : تتحمل الخزانة العامة بالأعباء المالية المترتبة على تنفيذ هذه الزيادة ، ويصدر بالقواعد المنفذة لها قرار من وزير المالية .

(المادة السادسة)

أولا : إعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ تزاد بنسبة ٢٠٪ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقا لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ .

وتعتبر هذه الزيادة جزءا من المعاش وتسرى فى شأنها جميع احكامه ، وذلك بمراعاة مايأتى :

١ . تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلى وإعانات وزيادات هذا المعاش ، وذلك عدا إعانة العجز الكلى المنصوص عليها فى المادة الثانية عشر من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ .

٢ . يكون الحد الأقصى للزيادة فى حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلى مضافا إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لايجاوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له ، وذلك بإستثناء معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية .

٣ . تستحق هذه الزيادة بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش .

٤ . توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة انصبتهم بإفتراض وفاة صاحب المعاش فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

٥ . تستبعد إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٥٠/٢/١٩ ، ١٩٥٣/٦/٣٠ من المجموع المشار إليه فى البند (١) عند توزيع أورد المعاش على المستحقين وتستحق لهم وفقا للقواعد المنصوص عليها فى هذين القرارين .

ثانيا ، يستبدل بنصوص المواد ٧٧ (فقرة أخيرة) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ والمادة الثانية (فقرة أولى ، فقرة خامسة) من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام القانون المشار إليه النصوص الآتية :.

مادة ٧٧ (فقرة أخيرة) : " وفى حالة انتهاء الخدمة العسكرية بالاستشهاد أو الوفاة أو عدم اللياقة الصحية ، وكان ذلك بسبب العمليات الحربية أو بسبب الخدمة أو إحدى حالات المادة (٣١) يضاعف مبلغ التأمين ، ويسرى ذلك فى حالة عدم وجود مستحقين للمعاش " .

المادة الثانية (فقرة أولى) : " يقتطع إحتياطى معاش إضافى من الفئات المنصوص عليها فى البندين أ ، ب من المادة (١) من قانون التقاعد والتامين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة ٩٪ شهريا من العناصر الآتية :.

أ . بدل طبيعة العمل ، والبدلات الأخرى التى تعتبر عنصرا من

عناصر أجر الاشتراك المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعى ، وما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى .

ب. بدل الجهود الإضافية بفئة المنطقة المركزية .

ج. علاوات أركان حرب التخصصية والوظيفية والتشكيل والعلمية والتدريس حسب الأحوال .

د. العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠٤ اعتبارا من ٢٠٠٤/٧/١ .

هـ. العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/١ .

و. العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ اعتبارا من ٢٠٠٦/٧/١ .

ز. العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ اعتبارا من ٢٠٠٧/٧/١ .

ح. العلاوة الخاصة المقررة اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ .

المادة الثانية (فقرة خامسة) : " وتسرى فى شأن المعاش الإضافى جميع الأحكام المقررة فى شأن المعاش الأساسى ، كما تسرى الأحكام الواردة بالفقرتين الثالثة والرابعة على معاشات المصابين أو الشهداء فى العمليات الحربية المنتفعين بهذا المعاش المنتهى خدمتهم قبل ٢٠٠٠/٧/١ دون صرف فروق مالية عن الماضى .

ثالثا : يراعى فى شأن العلاوة الخاصة المقررة إعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ مايلى :

١. تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسى فى قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، وذلك اعتبارا من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسى وفقاً للقانون الصادر بمنحها .

٢. لا يستحق المعاش الإضافى عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التى تنشأ اعتبارا من تاريخ ضمها للأجر الأساسى .

(المادة السابعة)

أولا : يستبدل بنص المادة (٨/أ) من المادة الأولى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة النص الآتى :.

"٨. السيارات ورخص القيادة :

(أ) رخصة تسيير السيارات الخاصة :

١١٦ جنيه للسيارات التى لاتزيد السعة اللترية لمحركها على ١٠٣٠ سم ٣ .

١٤٣ جنيها للسيارات التى تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٠٣٠ سم ٣ ولا تجاوز ١٣٣٠ سم ٣ .

١٧٥ جنيها للسيارات التى تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٣٣٠ سم ٣ ولا تجاوز ١٦٣٠ سم ٣ .

١٠٠٠جنيه بحد أدنى مائتى جنيه للسيارات التى تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٦٣٠ سم ٣ ولاتجاوز ٢٠٣٠ سم ٣ ، على أن يخفض هذا الرسم بواقع ٥٪ سنويا عن كل سنة تالية لسنة الموديل .

٢٪ من ثمن السيارة بحد أدنى ألف جنيه للسيارات التى تزيد السعة اللترية لمحركها على ٢٠٣٠ سم ٣

ويحدد ثمن السيارة لأغراض تطبيق هذا الرسم على أساس قيمتها للأغراض الضريبية بالنسبة إلى السيارات المستوردة مضافا إليها الضرائب المستحقة عليها ، ووفقا لقوائم يصدر بها قرار من وزير المالية بالإتفاق مع وزير التجارة والصناعة بالنسبة إلى السيارات المنتجة محليا ، ويخفض الثمن بنسبة ١٠٪ عن كل سنة تالية لسنة الموديل ".

ثانيا : يضاف إلى المادة الأولى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة بندان جديدان برقمى (١٨، ١٩) نصهما الآتى :.

"١٨. رخص تسيير وسائل النقل :

٥٠٠ جنيه لسيارات النقل التى لاتزيد حمولتها على خمسة أطنان .

١٠٠٠ جنيه لسيارات النقل التى تزيد حمولتها على خمسة أطنان ولاتتجاوز خمسة عشر طنا .

٢٠٠٠ جنيه لسيارات النقل التى تزيد حمولتها على خمسة عشر طنا ، طن

١٠ جنيها للموتوسيكل .

٢٠٠ جنيه لوسائل النقل الأخرى عدا الأجرة .

"١٩. رخص إستغلال المحجر : ٢٧ جنيها على كل طن من الطفلة التى تستخدمها مصانع إنتاج الأسمنت وذلك بمعدل ١.٣ طن عن كل طن اسمنت .

ويتم تحصيل هذا الرسم من المصانع عما تنتجه من اسمنت ، على أن تتولى مأمورية الضرائب المختصة التحصيل . "

(المادة الثامنة)

يلغى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩١ بإعفاء أذون الخزانة من الضرائب .

(المادة التاسعة)

يُضاف إلى المادة (٢٩) من قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ فقرة أخيرة نصها الآتى :.

وفى جميع الأحوال لايجوز الترخيص بإقامة مشروعات بنظام المناطق الحرة فى مجال صناعات الأسمدة ، والحديد والصلب ، وتصنيع البترول ، وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعى . "

(المادة العاشرة)

أولا : تنهى جميع تراخيص مشروعات الاستثمار بنظام المناطق الحرة فى مجال صناعات الأسمدة ، والحديد والصلب ، وتصنيع البترول ، وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعى ، القائمة فى تاريخ العمل بهذا القانون ، وتسرى فى شأنها . فيما لا يتعارض مع ذلك . أحكام قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ، ودون أن تتحمل بأية أعباء إضافية ، وتلتزم الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ومكاتب السجل التجارى بالتأشير بما يفيد ما تقدم واعتماد ما يترتب عليه من آثار .

ثانيا : لا يترتب على إنهاء تراخيص المشروعات المشار إليها فى البند السابق سداد أية ضرائب أو رسوم جمركية أو ضريبة مبيعات عما استوردته من معدات وآلات وأجهزة وخطوط إنتاج وأجزائها وقطع غيار لازمة لها اقتضاها نشاط المشروع ، كما لا يترتب على هذا الإنهاء أى مساس بحقوق العاملين فى المشروع .

وإذا كان المشروع مازال تحت التأسيس ولم يستكمل استيراد المعدات والآلات والأجهزة وخطوط الإنتاج وأجزائها وقطع غيارها ، اللازمة لبدء نشاطة ، فيعفى ما يستورده منها من الضرائب والرسوم الجمركية وضريبة المبيعات مما يكون لازماً لبدء النشاط ، وذلك لمدة ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون أو حتى بدى النشاط أيهما أقرب .

(المادة الحادية عشرة)

يلغى كل من البند (١) من المادة (٣٦) والبند (٢) من المادة (٥٠) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ .

وتضاف إلى المادة (٥٠) من القانون المشار إليه فقرة جديدة ، نصها الآتى :.

ومع عدم الإخلال بحكم البند (٨) من هذه المادة لا يجوز أن يترتب على خصم أى إعفاء من الضريبة منصوص عليه فى هذا القانون أو فى أى قانون آخر ترحيل الخسائر لسنوات تالية .

(المادة الثانية عشرة)

تعدل موازنة الخزانة العامة والجداول المرفقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٧ وموازنة الهيئة المصرية العامة للبترول ، وموازنة الهيئة العامة للسلع التموينية وموازنة الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى عن السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٧ بالآثار المترتبة على تطبيق أحكام المواد السابقة ، ايداداً واستخداما .

(المادة الثالثة عشرة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

قرار وزير المالية

رقم (٢٩٣) لسنة ٢٠٠٨

بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية

المقررة وفقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة ، وبزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ وبزيادة المعاشات .

قرر

(المادة الأولى)

اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه للعاملين داخل

جمهورية مصر العربية الدائمين والمؤقتين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وذوى المناصب العامة والربط الثابت .

(المادة الثانية)

تحسب العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأساسى أو المكافأة الشاملة المستحقة للعامل فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ أو عند التعيين بالنسبة إلى من يعين بعد هذا التاريخ فى أى من الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار وذلك ، بدون حد أدنى أو أقصى ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل ، ولا تخضع هذه العلاوة لأية ضرائب أو رسوم .

ويستمر حساب العلاوة المشار إليها فى السنة المالية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بذات النسبة وفقا للأجر الأساسى فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

ولا يعتد عند حساب هذه العلاوة بأية مكافآت أو رواتب إضافية أو بدلات أو علاوات اجتماعية أو إضافية أو بالعلاوات الخاصة المقررة بالقوانين أرقام ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ و٨٦ لسنة ٢٠٠٤ و٩٢ لسنة ٢٠٠٥ و٨٥ لسنة ٢٠٠٦ و٧٧ لسنة ٢٠٠٧ .

(المادة الثالثة)

دون الإخلال بضم العلاوة الخاصة المقررة بموجب القانون رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ فى موعدها المحدد اعتبارا من أول يوليو ٢٠٠٨ ، ويراعى أن تضم العلاوة الخاصة المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه إلى الأجور الأساسية للعاملين الخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول مايو سنة ٢٠١٣ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

ولا تخضع العلاوة المضمومة للأجور الأساسية للعاملين طبقا لحكم الفقرة السابقة من هذه المادة لأية ضرائب أو رسوم ؛ ولايسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على هذا الضم .

(المادة الرابعة)

لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه للعاملين التالى بيانهم :

١ . العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الأصلى .

٢ . العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار .

٣ . العاملون الموجودون بالداخل فى أجازة خاصة بدون مرتب .

٤ . من لا يتقاضى مرتبه فى الداخل من العاملين الموجودين بالخارج فى أجازات خاصة أو أجازات أو منح دراسية أو بعثات ، وذلك طوال مدة الأجازة أو المنحة أو البعثة .

وتصرف العلاوة للعاملين المنصوص عليهم فى الفقرة الأولى من هذه المادة عند العودة من العمل فى الخارج أو الإعارة أو الأجازة أو المنحة أو البعثة وذلك إعتبارا من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسى فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ ، كما تصرف لمن يعين بالجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار بعد ٢٠٠٨/٤/٣٠ ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى المادة الثانية منه .

(المادة الخامسة)

يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية للعاملين المنتدبين من الجهة المنتدبين منها ، وللمعارين من الجهة المعارين إليها .

(المادة السادسة)

تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين بالشروط التالية :

١ . أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة .

٢ . أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الإعتمادات التى يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة) .

ولايستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لمتعهدى أداء أشغال أو أعمال معينة .

(المادة السابعة)

فى حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل فى إحدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار ، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش التى تقررت بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه وفقا للضوابط الآتية :.

أولا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه ويقل سنه عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر شروط استحقاقها ، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك ، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما ، أما إن كانت العلاوة تساوى الزيادة فى المعاش أو تزيد عليها فى فلا له الزيادة فى المعاش .وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التى يوقف فيها صرف المعاش ، لاتدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التى تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه .

ثانيا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه وبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة فى المعاش ، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمى من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له .

ثالثا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش بمراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ ، بحسب الأحوال .

(المادة الثامنة)

يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالنسبة إلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة (جهاز إدارى . وحدات الإدارة المحلية . هيئات خدمية) على إعتمادات الباب الأول (الأجور والتعويضات للعاملين) بموازنة كل جهة بمجموعة الأجور والبدلات بند الأجور والبدلات النقدية بنوع مزايا نقدية بفرع مزايا نقدية أخرى تحت عنوان خاص بأسم (العلاوة الخاصة) وستقوم وزارة المالية من جانبها بإتاحة المبالغ الخاصة بهذه العلاوة عن شهرى مايو ويونيو ٢٠٠٨ فوراً لكافة الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة على الا تصرف هذه المبالغ فى غير الغرض المخصصة من أجله .

وبالنسبة للهيئات الاقتصادية فعليها موافاة وزارة المالية فى موعد غايته منتصف مايو ٢٠٠٨ بموقف الصرف الفعلى واحتياجاتها لتعزيز الأجور بعد استنفاد وفور إستخداماتها فى حدود مالا يتجاوز قيمة هذه العلاوة .

أما بخصوص التكاليف المالية المترتبة على صرف العلاوة الخاصة الشهرية بنسبة ٣٠٪ اعتبارا من ٢٠٠٨/٧/١ ، فإنه يتعين على الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة موافاة وزارة المالية فى موعد غايته أخر يناير ٢٠٠٩ بموقف الصرف الفعلى واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول . الأجور والتعويضات للعاملين بعد استنفاء وفوره فى حدود مالا يتجاوز قيمة هذه العلاوة .

ويسرى حكم الفقرة السابقة من هذه المادة على الهيئات الاقتصادية .

(المادة التاسعة)

على الجهات المختصة إتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه فى مواعيدها ، وذلك وفقا لأحكام هذا القرار .

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٨

بالقواعد التنفيذية لصرف حافز الإثابة الإضافى للعاملين بوحدات الإدارة المحلية طبقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وتعديلاته ولائحته التنفيذية ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون الإدارة المحلية وتعديلاته ولائحته التنفيذية ·

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٩٤ لسنة ١٩٩٨ ·

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨ بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ ، بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وما تقاضونه فعلا من حوافز أقل ،

وبناء على موافقة وزير المالية ·

قـــرر

(المادة الأولى)

يُصرف للعاملين بوحدات الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافى المنصوص عليه بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالفرق بين نسبة ٧٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى إعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وفقا للضوابط الآتية : ١. يسرى هذا القرار على العاملين بوحدات الإدارة المحلية المختلفة الذين لاتسرى عليهم نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يقل مجموع ما يتقاضونه من مبالغ إثابة شهريا عن نسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى سواء كان ما يتقاضونه حاليا حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو أية مكافآت تصرف لذات الأغراض لها صفة العموم وتصرف بصفة جماعية لمرة واحدة أو لعدة مرات فى العام الواحد على أن يتم حساب متوسطها الشهرى عند احتساب مبلغ الحافز المشار إليه ·

٢. لا يدخل فى حساب ما يتقاضاه العاملين من مكافآت تحت المسميات التالية :.

أ. الأجور الإضافية " عن العمل فى غير أوقات العمل الرسمية " ·

ب. مكافآت جذب العمالة ·

ج. المكافآت التى تصرف طبقا لأغراض محددة بذاتها وبصفة فردية تحت أى مسمى ووفقا لقرارات منحها

د. حافز الماجستير والدكتوراه المقرر إعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ·

هـ. كافة البدلات الوظيفية المقررة قانونا ·

٣. اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المشار إليهم فى البند (١) من المادة الأولى حافزا شهريا يعادل الفرق بين نسبة ال (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهرى وبين ما يتقاضونه فعلا وفقا لنظم الإثابة السارية بالوحدة وتحتسب قيمة هذا الحافز بالنسبة لكل عامل على النحو التالى :.

أ. يتم حساب الحوافز المقررة بالمادة الرابعة من قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ كحافز إثابة بنسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهرى للعامل ·

ب. يتم حساب ما يتقاضاه العامل من حوافز شهرية طبقا لنظم الإثابة السارية ويتم الخصم بها على موازنة الوحدة وتحدد قيمتها بالجنيه ويدخل فى ذلك كل المكافآت التى تصرف بصفة جماعية ولو كانت غير دورية سوا صرفت لمرة واحده أو لعده مرات فى العام الواحد على ان يتم حساب متوسطها الشهرى عند حساب مبلغ الإثابة ·

ويصرف للعامل المبلغ الأكبر منهما

٤. يصرف هذا الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط او المستبقين فى الخدمة العسكرية . كما يحق للعاملين الذين يتقرر لهم العمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر . منحهم النسبة المقررة اذا توافرت شروط استحقاقها ·

٥. لايسرى هذا القرار على :

. العاملين بوحدات الإدارة المحلية الذين يسرى بشأنهم اية نظم اثابة أفضل وهم العاملون الذين يتقاضون مبالغ إثابة شهرية تصل إلى نسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهرى أو أكثر سواء تحت مسمى مكافأة عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو حوافز او اية مكافأة أخرى تصرف لذات الغرض ، شهرية كانت أو سنوية ولو تم الخصم بها على مكافآت اخرى بموازنة الوحدة مما يصرف من النوع (٥) مكافآت من الباب الأول الأجور وتعويضات العاملين ·

. العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتدادا لعملهم الأصلى ·

. العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالفقرة رقم (١) بالمادة الأولى من هذا القرار ·

. العاملون الموجودون بالداخل أو بالخارج فى اجازة خاصة بدون مرتب أو أجازات أو منح دراسية أو بعثات وذلك طوال مدة الأجازة أو المنحة أو البعثة ·

ويصرف الحافز الإضافى لهم عند العودة من العمل فى الخارج أو الإعارة أو الأجازة أو المنحة أو البعثة ، وذلك اعتبارا من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسى فى ٢٠٠٨/٤/٣٠ كما تصرف لمن يعين بالجهات المنصوص عليها فى هذا القرار بعد ٢٠٠٨/٤/٣٠ ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى الفقرة رقم (٤) من المادة الأولى من هذا القرار ·

(المادة الثانية)

ستقوم وزارة المالية من جانبها بإتاحة المبالغ الخاصة بهذا الحافز عن شهرى مايو ويونيه ٢٠٠٨ فوراً لكافة الوحدات ولا يجوز بأى حال من الأحوال ولأى سبب من الأسباب استخدام إعتمادات هذه الحوافز أو وفوراتها فى أى غرض آخر سوى الغرض المخصصة من أجله ·

(المادة الثالثة)

على وحدات الإدارة المحلية المختلفة موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى موعد غايته ٢٠٠٨/٥/٢٠ بالبيانات التالية طبقا للنموذج الذى يعده الجهاز لهذا الغرض :

. أعداد المستفيدين من الحافز موزعا على الدرجات المالية المشغولة للقائمين بالعمل فعلا وتحديد التكلفة التقديرية المترتبة على صرفه بعد خصم المعتمد لهم فعلا ، وذلك على أساس نصف سنة وعلى اساس سنة ·

شرائح صرف الحافز المقرر للعاملين بالوحدة حاليا ونظم الإثابة الأخرى والإعتمادات المدرجة بالموازنة لهذا الغرض والبند والنوع الذى يتم الخصم عليه بتكاليف الصرف وأعداد المستحقين ، وذلك لمراجعته وفقا للثابت لدى الجهاز من الإعتمادات الواردة بالموازنة وماتم الموافقة عليه خلال السنة المالية·

(المادة الرابعة)

يتم الخصم بتكاليف هذا الحافز على إعتمادات الباب الأول والأجور وتعويضات العاملين بنوع ٣/٥ " حافز إثابة " وذلك عن شهرى مايو ويونيه ٢٠٠٨ ، ويتم الخصم على . بنوع ٣/٣ حوافز إثابة اعتبارا من ٢٠٠٨/٧/١ وعلى أن يكون ذلك فى ضوء التعليمات التى تصدرها وزارة المالية ·

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره ·

الفتـــاوى

إطلعنا على كتابكم الوارد إلى هذه الإدارة بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٨ بشأن طلب الإفادة بالرأى حيال ما إذا كان الحق فى حساب إعانة التهجير يسقط بالتقادم الطويل ام التقادم الخمسى للمعروض حالته السيد / محمود عبده الشيخ ·

وتتخلص وقائع الطلب فى أن المعروض حالته تم تجنيده اعتبارا من ١٩٧٤/١٠/٨ ثم إستبقى خلال الفترة من ١٩٧٥/١٢/١ حتى ١٩٧٧/٧/١ ، وتم تكليفه فى ١٩٧٥/٣/١٣ بالعمل بشركة مصر الوسطى للغزل والنسيج (مصنع الغزل والنسيج ببنى سويف) ثم عدل تكليفه للعمل بمحافظة بورسعيد اعتبارا من ١٩٧٧/٦/١٤ ويشغل حاليا وظيفة مدير عام الورش العمومية بديوان عام المحافظة وكان قد تقدم بطلب لصرف إعانة التهجير فى ١٩٨٨/١٠/١٨ ثم تقدم بطلب آخر فى ٢٠٠١/٩/١٢ · ولما كان المذكور من العاملين المخاطبين بنصوص القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ حيث أنه كان مجندا ومستبقا وهى الفئة التى استثناها المشرع من شرط الممارسة الفعلية لأعباء الوظيفة فى ١٩٧٥/١٢/٣١ لإستحقاق إعانة التهجير ولما كانت المادة ٣٧٤ من القانون المدنى تقضى بأن يتقادم الالتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص فى القانون وحالات الاستثناء الواردة به وحيث ان الحق فى صرف الإعانة ينشأ بواقعة التعيين وان المعروض حالته عين فى ١٩٧٥/٣/٣ وتقدم بطلب لصرف الإعانة فى ١٩٨٨/١٠/٨ ثم تقدم بطلب آخر فى ٢٠٠١/٩/١٢ ويثور التساؤل حول ما اذا كان الحق فى حساب الإعانة يسقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى ·

وإذ تطلبون الإفادة بالرأى نفيدكم بأن المادة الأولى من القانون رقم

٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للعاملين المدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة تنص على أن " تمنح إعانة شهرية بواقع ٢٠٪ من الراتب الأصلى الشهرى لأبناء سيناء وقطاع غزة من العاملين المدنيين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو المعاملين بكادرات خاصة أو العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاضعة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وكذا العاملين بالجمعيات التعاونية الذين كانوا يخدمون بهذه المناطق فى ٥ يونية سنة ١٩٦٧ وذلك بحد أدنى قدره ثلاثة جنيهات .

وتنص المادة الثانية من ذات القانون على أن " تمنح إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلى الشهرى لمن كانوا يعملون حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ بمحافظات القناة والذين اعادوا إليها أو الذين مازالوا يقيمون فى المحافظات المضيفة من العاملين المدنيين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو المعاملين بكادرات خاصة أو العاملين فى المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وكذا العاملين بالجمعيات التعاونية وذلك بحد أقصى قدرة عشرون جنيها وبحد أدنى قدره خمسة جنيهات وتستهلك هذه الإعانة مما يحصل عليه العاملون بمحافظتي بور سعيد والإسماعيلية بعد أول يناير ١٩٧٦ من نصف العلاوات الدورية أو علاوات الترقية أو اية تسوية تترتب عليها زيادة فى المرتب الأصلى فإذا لم يحصل العامل على اية زيادة فى المرتب خلال أية سنه تستهلك الإعانة بواقع خمس قيمتها الأصلية على أنه بالنسبة إلى من يعملون بمحافظة السويس فيبدأ الاستهلاك من هذه الإعانة طبقا للقواعد السابقة اعتبارا من التاريخ الذى يحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء " .

وتنص المادة السادسة على أنه " لا يجوز نقل العاملين من أبناء سيناء وقطاع غزة ومنطقة القناة الذين يعملون فى هذه المناطق إلى جهات أخرى حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ ويترتب على النقل بعد هذا التاريخ وقف صرف الإعانة الشهرية المنصوص عليها فى المادتين (١) ، (٢) من هذا القانون اعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ النقل " .

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٥ لسنة ١٩٩٤ بشأن ضم إعانة التهجير إلى المرتب والمعاش تنص على أن " يعاد حساب الإعانة المنصوص عليها بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للعاملين المدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة للخاضعين لأحكامه على أجورهم الأساسية المستحقة فى ١٢من إبريل سنة ١٩٨٦ ويعتبر العاملون الذين صدرت قرارات تعيينهم بالفعل قبل أول يناير سنة ١٩٧٦ ولم يتسلموا العمل بسبب أدائهم الخدمة الإلزامية أو استيفائهم بها وكذا المعارون أو المرخص لهم بأجرة خاصة والمنتدبون ممن كانوا يتقاضون إعانة التهجير من بين العاملين الذين تطبق عليهم أحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه " .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع بموجب نصوص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦منح العاملين المدنيين بمحافظات القناة ممن كانوا يعملون حتى ٣١ ديسمبر ١٩٧٥ الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو الشركات المساهمة أو الشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات التوصية بالأسهم لهذا العاملين بالجمعيات التعاونية أو المعاملين بكادرات خاصة . إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلى . الشهرى .

وبموجب نصوص القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ أعاد المشرع حساب هذه الإعانة للعاملين المخاطبين بالقانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وفقا للأجر الأساسي المستحق للعامل فى ١٩٨٦/٤/١٢ بل وضعها إلى الأجر الأساسى المستحق له اعتبارا من هذا التاريخ ولو تجاوز بضمها الربط المقرر لدرجة وظيفته وأجاز له تقاضى علاوته الدورية المقررة وعلاوات الترقية المستحقة له بعد هذا التاريخ مجاوزا الحد الأقصى المسموح بمقدار يعادل قيمة الإعانة المضمومة للأجر الأساسى وتجدر الإشارة إلى أن المخاطبين بأحكام القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ والخاضعين له هم عين الخاضعين لأحكام القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعمول به إعتبارا من ١٩٨٨/٤/١٨ طالما لم تبرحه هذه الصفة حتى ١٩٨٨/٤/١٨ فإن انحسرت عنه هذه الصفة أو زايلته لسبب من الأسباب إفتقد تبعاً لذلك وصف الخضوع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ولم يعد من الخاضعين لهذه لأحكام فى مفهوم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ فى تاريخ العمل به .

ومن حيث أن المادة ٣٧٤ من القانون المدنى تنص على أن " يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية " .

وتنص المادة ٣٧٥ من ذات القانون على أن :

(١) يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين كأجره المبانى والأراضى الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات .

وتنص المادة ٣٨١ من القانون على أن " لايبدأ سريان التقادم فيما لم يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذى أصبح فيه الدين مستحق الأداء .

وتنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على أن " الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة ." .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد إستقر على أنه وأن كانت قواعد القانون المدنى قد وضعت أصلا لتحكم روابط القانون الخاص ولا تسرى وجوبا على روابط القانون العام إلا أن القضاء الإدارى له أن يطبق عن تلك القواعد ما يتلاءم هذه الضوابط وله أن يطورها بما يتحقق هذا التلاءم ولذلك لا يطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم وإنما يطبقها فى مجال روابط القانون العام بالقدر والذى يتفق مع طبيعة هذه الروابط إلا إذا وجد نص خاص فى مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص " حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر فى الطعن رقم ١٤٩٨ لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٧٣/٢/١٨ . " .

كما جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن الدورية والتجدد المنصوص عليها فى المادة ٣٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرقة عن طبيعة الحق فى ذاته إذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية وبالتحديد أن يؤدى من الدين فى موعده لاينتقص من أصله وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار إليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التى أوردتها على سبيل المثال فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزايلان ما تجمد منها كما لا يغير من طبيعة المرتب كحق دورى متجدد قيام المنازعة فى أصل استحقاقه إذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدورى المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقر به المدين فتسرى مدة التقادم من باب أولى إذا نازع فيه ومرد ذلك إلى أن التقادم الخمسى لايوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم وإنما يرجع فى أساسه إلى أن المدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من إيراده فلو أجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لأفضيذلك إلى تكليفه بما يجاوز السعة .

" حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٠٢٠ لسنة ١٣ فى جلسة ١٩٧٤/٢/١٣ كذلك جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه " وإن كان مفاد النصوص المدنية المادة ٣٨٣ مدنى . أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتنيات النظام الإدارى قد انتهت بفقة القضاء الإدارى إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسى الذى تقوم عليه وأن المفروض فى السلطة الرئاسية هو إنصاف الموظف بتطبيق القانون حتى ينصرف إلى عمله هادئ البال دون أن يضطر إلى الالتجاء إلى القضاء ولذلك يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم الطلب أو التظلم الذى يعرضه الموظف على السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه مطالبا بأدائه " حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ق جلسة ١٩٥٦/١٢/٨ .

متى كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن المعروض حالته وآخرين يطالبون بأحقيتهم فى صرف إعانة تهجير بوصفهم من المخاطبين بنصوص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وبغض النظر عن مدى استحقاقهم لصرف هذه الإعانة وفى إطار أن المسألة موضوع طلب الرأى هى ما إذا كان الحق فى صرف هذه الإعانة يسقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى بوصفها من الحقوق الدورية المتجددة ، ولما كان المشرع قرر صرف الإعانة المذكورة لتصرف شهريا للعاملين المخاطبين بنصوص القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ثم قرر ضمها إلى الأجر الأساسى للعامل المستحق لها بموجب نصوص القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ اعتبارا من ١٢ إبريل ١٩٨٦ ومن ثم فإنه يتوافر فى شأن هذه الإعانة مناط اعتبارها من الحقوق الدورية المتجددة على نحو ما إستقرت عليه أحكام المحكمة

الإدارية العليا (سالفة البيان) ومن ثم فإن الحق في صرف هذه الإعانة يتقادم بانقضاء خمس سنوات من تاريخ صدورها مستحقة الأداء أي من تاريخ العمل بالقوانين المقررة لها لكونها من الحقوق الدورية المتجددة شأنها شأن المرتبات وعملاً بنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ٠

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد ١١ مارس سنة ٢٠٠٧ الموافق ٢١ من صفر سنة ١٤٢٨ هـ

برئاسة السيد المستشار / ماهر عبد الواحد ٠٠٠٠٠٠ رئيس المحكمة وعضوية السادة المستشارين : محمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله وعلى عوض محمد صالح وأنور رشاد العاصى والهام نجيب نوار ٠

وحضور السيد المستشار / نجيب جمال الدين علما ٠٠٠٠٠ رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد / ناصر إمام محمد حسن ٠٠٠٠٠ أمين السر

أصدرت الحكم الآتى

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ١٤٦ لسنة ٢٦ قضائية " دستورية " ٠

المقامة من

السيد المستشار / حسين محمد حسن عقر ٠

ضد

١ . السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء ٠

٢ . السيد رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين والمعاشات ٠

الإجراءات

بتاريخ الرابع عشر من شهر يونيه سنة ٢٠٠٤ ، وأودع المدعى صحيفة الدعوى الماثلة قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا ، طالباً الحكم بعدم دستورية ما اشترطته المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لإستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير ٠

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرتين ، طلبت فى الأولى الحكم بعدم قبول الدعوى ، وفى الثانية رفضها

كما قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت فى ختامها الحكم برفض الدعوى ٠

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة المفوضين تقريرا برأيها ٠

ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة ، حيث قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت فيها أصلياً إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعداد تقرير جديد فى ضوء مذكرتها المقدمة إلى الهيئة إبان تحضير الدعوى ، واحتياطيا رفض الدعوى وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم ٠

الطالب فى إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس آخر أجر متغير كان يتقاضاه طبقا للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعى ، على الا يزيد المعاش على (٨٠٪) من أجر التسوية فإن قل عن (٥٠٪) من هذا الأجر رفع إلى هذا القدر شريطة ألا تتجاوز قيمة المعاش (١٠٠٪) من أجر الاشتراك الأخير مضافا إليه الزيادات المقررة قانونا ، وذلك اعتبارا من تاريخ إحالته إلى التقاعد فى ١٩٩٩/١٠/١٦ ، ثالثا : بأحقية الطالب فى إعادة تسوية مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر أساسى كان يتقاضاه مضافا إليه العلاوات الخاصة وقدره ٤٩ ، ٨٩٠ جنيه مع ما يترتب على ذلك من آثار ٠

ويبدى المدعى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات قامت عند تسوية المعاش المستحق له عن الأجر الأساسى بخصم الزيادة المقررة بالمادة (١١) من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، ومقدارها خمسة وثلاثون جنيها شهريا من المعاش المستحق له ، بحجة أن نص المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ اشترط لمنح هذه الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير ، مما دعاه إلى تقديم الطلب رقم ٨ لسنة ٧٣ قضائية إلى دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض ، طالبا الحكم له بأحقيته فى تلك الزيادة ٠ وبجلسة ٢٠٠٤/٥/١١ دفع المدعى بعدم دستورية نص المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما اشترطه لإستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت بذات النص من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير ، وإذ قدرت المحكمة جدية دفعة وصرحت له بإقامة الدعوى الدستورية ، فقد أقام دعواه الماثلة ٠

وحيث إن هيئة قضايا الدولة دفعت بعدم قبول الدعوى تأسيساً على أن المحكمة الدستورية العليا سبق لها أن فصلت فى المسألة الدستورية المثارة فى الدعوى المماثلة وذلك بحكمها الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٩/٩ فى القضية رقم ١ لسنة ١٨ قضائية " دستورية " والذى قضى بعدم دستورية نص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى فيما تضمنه من إشتراط أن تكون سن المؤمن عليه ٥٠ سنة فأكثر لزيادة المعاش المستحق فى الحالة المنصوص عليها من البند الخامس من المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ٠

وحيث إن هذا الدفع مردود بأن قضاء المحكمة الدستورية العليا الصادر فى القضية رقم ١ لسنة ١٨ قضائية " دستورية " بجلسة ٢٠٠٠/٩/٩ كان متعلقاً بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ قبل تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ . المطعون عليه فى الدعوى المماثلة . منصبياً على حكمه الذى أضاف شرطاً جديداً لإستحقاق الزيادة التى تقررت فى المعاشات اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ بالنسبة للمخاطبين بنص البند الخامس من المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، حاصله أن يكون طالب الصرف قد بلغ من العمر خمسين عاما فأكثر ، فى حين أن المسألة الدستورية محل الدعوى الراهنة تتعلق بما أشترطه النص الطعين بعد تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لإستحقاق الزيادة فى المعاشات التى تقررت من ١٩٩٢/٧/١ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير ٠

المحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق ، والداولة ٠

حيث إن الوقائع ، على مايبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق تتحصل فى أن المدعى كان قد تقدم بالطلب رقم ٨٤ لسنة ٧٠ قضائية ، امام دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض ، أبدى فيه أنه كان يشغل وظيفة رئيس محكمة بمحكمة استئناف القاهرة واحيل الى التقاعد فى ١٩٩٩/١٠/١٦ لبلوغه السن القانونية (وإذ تمت تسوية معاشه) على غير ماقضت به المادة (٧٠) من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ والمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فقد تقدم بتظلم إلى الهيئة القومية للتأمين والمعاشات فلم ترد عليه ، فاقام طلبه المشار اليه طالبا الحكم له أولا : بأحقيته فى إعادة تسوية معاشه عن الأجر الأساسى على أساس آخر مرتب أساسى كان يتقاضاه بحد أقصى (١٠٠٪) من أجر الإشتراك الأخير ، ثانيا : بأحقيته فى إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس آخر أجر متغير كان يتقاضاه بحد أدنى (٥٠٪) منه وبما لا يجاوز الاشتراك الأخير ، ثالثا : بأحقيته فى إعادة تسوية مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر مرتب أساسى كان يتقاضاه ، وبجلسة ٢٠٠١/٧/٣ قضت تلك المحكمة أولا : بأحقيته

وحيث إنه عن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعادة تحضيرها فى ضوء مذكرتها المقدمة إليها إبان تحضير الدعوى ، حيث لم يشر تقرير هيئة المفوضين الذى ضمنته رأيها فى الدعوى الى مذكرة الهيئة ، كما لم يتناوله بالتعقيب ، فإن الثابت من الإطلاع على ملف الدعوى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات كانت قد تقدمت بمذكرة بدفاعها وحافظة مستندات بجلسة التحضير المنعقدة فى ٢٠٠٥/١/٢ ، ومن ثم فإن هذه المذكرة ومارفق بها من مستندات كانت تحت نظر هيئة المفوضين عند إعداده تقريرها بالرأى القانونى فى القضية ، والذى عرض فيه لرأيين :

أولهما : يرى الحكم بعدم دستورية النص الطعين ، فى حين يرى الثانى الحكم برفض الدعوى ، وهو ماأيده تقرير هيئة المفوضين : الأمر الذى يعنى أن الهيئة الموقرة قد تبنت وجهة نظر الهيئة القومية للتأمين والمعاشات التى ضمنتها مذكرة دفاعها المشار إليها ٠ ومن ثم فإن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة القضية إلى هيئة المفوضين ، بعدما اصبحت فى حوزة المحكمة ، ليس له من هدف سوى إطالة أمد النزاع وتعطيل الفصل فيه ٠

وحيث إن المادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة

المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الإجتماعي ، تنص على أن :

" يستبدل بنص المادة الحادية عشرة والمادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٠٨٧ الصادر بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي النصان الآتيان :

المادة الحادية عشرة . تزاد المعاشات التي تستحق اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ في إحدى الحالات الآتية :

١. بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعي المشار إليه .

٢. الحالة المنصوص عليها في البند (٥) من المادة ١٨ المشار إليها ....

٣. ....

وتحدد الزيادة بنسبة (٢٥٪) من المعاش بحد أدنى مقداره عشرون جنيها شهريا ويحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيها شهرياً .

وتسرى في شأن الزيادة الأحكام الآتية :

١. تحسب على أساس معاش المؤمن عليه من الأجر الأساسي.

٢. تستحق بالإضافة للحدود القصوى للمعاشات بما لايجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير .

٣. ..... .

٤. ..... .

ويلغى نص المادة ١٦٥ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، وكذا أحكام الزيادات المنصوص عليها بالقوانين أرقام ٦١ لسنة ١٩٨١ بزيادة المعاشات و ...

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة . وهي شرط لقبول الدعوى الدستورية . مناطها أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة في الدعوى الموضوعية المطروحة على محكمة الموضوع . وكان المدعي يستهدف من نزاعه الموضوعي الحكم بأحقيته في الزيادة التي تقررت للمعاشات التي تستحق اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ ، فيما أشترطه لإستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير أن يحول دون إجابة المدعي إلى طلبه ، فإن مصلحته الشخصية المباشرة تتحدد بالطعن على ما ورد بالبند (٢) من الأحكام التي تسرى في شأن الزيادة في المعاشات التي تستحق إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ والواردة بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، والذي يشترط لإستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، وبه وحده يتحدد نطاق الدعوى الدستورية الماثلة .

وحيث إن المدعي ينعى على النص الطعين . محدداً نطاقاً على النحو المتقدم . أنه يخالف أحكام المواد (٣٢ و٣٤ و ٤٠) من الدستور، ذلك أنه يحرم فئة من رجال القضاء ممن تقاعدوا إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ من الزيادة في المعاشات التي تقررت بذات النص ، في حيث أن زملاءهم الذين تقاعدوا قبل هذا التاريخ منحوا هذه الزيادة نزولاً على حكم النص عينة قبل تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، وهو ما يناقض مبدأ المساواة ويخل بالحماية التي أظل بها الدستور حق الملكية والتي تمتد إلى الحقوق العينية والشخصية جميعها ، فضلا عن أن هذا النص صدر بالمخالفة لحكم المادة (١٧٣) من الدستور والتي تستلزم أخذ رأي المجلس الأعلى للهيئات القضائية فيه قبل صدوره باعتبار أنه ينظم شأناً من شئون الهيئات القضائية .

وحيث إن هذا النعي سديد في جوهرة ، ذلك أن الدستور وإن فوض السلطة التشريعية في تقرير قواعد منح المعاش ، إلا أن من المقرر، على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن الحق في المعاش إذا توافر أصل استحقاقه فإنه ينهض إلزاما على الجهة التي تقرر عليها مترتبا في ذمتها بقوة القانون (وإذا كان الدستور قد خطا خطوة أبعد في إتجاه دعم التأمين الإجتماعي حين ناط بالدولة في مادته السابعة عشرة تقرير معاش يواجه به المواطنون بطالتهم أو عجزهم عن العمل أو شيخوختهم ، فذلك لأن مظلة التأمين الإجتماعي هي التي تكفل بمداها واقعاً أفضل يؤمن المواطن في غده ، ويرعى موجبات التضامن الإجتماعي التي يقوم عليها المجتمع على ماتقضى به المادة السابعة من الدستور .

وحيث إن الدستور أفرد بابه الثالث للحريات والحقوق والواجبات العامة ، وصدره بالنص في المادة الأربعين منه على أن المواطنين لدى القانون سواء ، وكان الحق في المساواة أمام القانون ، هو ما رددته الدساتير المصرية المتعاقبة جميعها بإعتباره أساس العدل والحرية والسلام الإجتماعي ، وعلى تقدير أن الغاية التي يتوخاها تتمثل أصلا في صون حقوق المواطنين وتأمين حرياتهم في مواجهة صور من التمييز تنال منها ، أو تقيد ممارستها . وغدا هذا المبدأ في جوهرة وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التي لاتمييز فيها بين المراكز القانونية المتماثلة ، والتي لا يقتصر تطبيقها على الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور ، بل يمتد مجال إعمالها كذلك . إلى تلك التي يقررها القانون يكون مصدراً لها . وكانت السلطة التقديرية التي يملكها المشرع في مجال تنظيم الحقوق ، لايجوز بحال أن تؤول إلى التمييز بين المراكز القانونية المتماثلة التي تتحدد وفق شروط موضوعية يتكافأ المواطنون من خلالها أمام القانون . وكان المشرع قد اصدر القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي ، مقررا بمادته الحادية عشرة زيادة في المعاشات التي تستحق إعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ في الحالات المشار إليها فيها ، محدداً الأحكام التي تسرى في شأنها ، ناصاً في البند (٢) من تلك الأحكام على أن تستحق هذه الزيادة بالإضافة إلى الحدود القصوى للمعاشات بما لايجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، مستثنيا من هذا الحكم المعاشات المستحقة وفقا للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي . إلا أن المشرع حين أصدر القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة المعاشات عدل عن مسلكه السابق ، ولم يستثن من قاعدة الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير أصحاب المعاشات التي تمت تسويتها طبقا للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي ، رغم تماثل المراكز القانونية لكلتا الطائفتين بإعتبار أنهم جميعا سويت معاشاتهم على أساس شغلهم منصب الوزير أو نائب الوزير ، مشترطا فيمن أحيل إلى التقاعد إعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ لكي يفيد من حكم المادة السابعة منه بزيادة معاشه بالنسبة التي حددتها ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، متبنياً بذلك تمييزاً تحكيما . بالمخالفة لنص المادة (٤٠) من الدستور. بين فئتين ، إحداهما تلك التي أحيل أفرادها إلى التقاعد قبل ١٩٩٢/٧/١ وأخراهما التي بلغ أفرادها سن التقاعد بعد ذلك التاريخ ، دون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية ، إذ أختص الفئة الأولى بحقوق تأمينية . تتمثل في زيادة معاشاتهم دون حد أقصى ، وحجبها عن الفئة الثانية . حال أن أفراد هاتين الفئتين رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، كان يجب ضمانا للتكافؤ في الحقوق بينهما ، أن تنظمها قواعد موحدة ، لاتقيم في مجال تطبيقها تمييزاً بين المخاطبين بها .

وحيث إن الحماية التي أظل بها الدستور الملكية الخاصة لضمان صونها من العدوان عليها وفقا لنص المادة (٣٤) منه تمتد إلى الأموال جميعها دون تمييز بينها ، بإعتبار أن المال هو الحق ذو القيمة المالية سواء كان هذا الحق شخصياً أم عينياً أم كان من حقوق الملكية الأدبية أو الفنية أو الصناعية . وكان الحق في الزيادة في المعاش. شأنه شأن المعاش الأصلي. إذا توافر أصل إستحقاقه ينهض إلتزاما على الجهة التي تقرر عليها وعنصراً إيجابياً في ذمة صاحب المعاش أو المستحقين عنه ، تتحدد قيمته وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي بما لايتعارض فيه وأحكام الدستور ، فإن النص الطعين ينحل . والحالة هذه. عدوانا على حق الملكية بالمخالفة لنص المادة (٣٤) من الدستور .

وحيث إنه لذلك فإن النص الطعين يكون مخالفا لأحكام المواد (١٧ و ٣٤ و ٤٠) من الدستور .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص البند (٢) من الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلاً بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما لم يتضمنه من إستثناء المعاشات المستحقة وفقا للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من شرط ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، والزمت الحكومة بالمصروفات ومبلغ مائتى جنيه مقابل أتعاب المحاماة

الكتب الدورية

كتاب دوري رقم (٤) لسنة ٢٠٠٨
في بشأن
شروط وضوابط استحقاق بدل تفرغ
للأخصائيين التجاريين

السيد /

- تنص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن :- يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدر في هذا الشأن ....

- بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينه بذاتها تستلزم منع شاغلها من مزاولة المهنة وذلك في حدود الأعتمادات المالية المخصصة في الموازنة ٠

- وقد صدر تنفيذا لذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتقرير بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين ٠

× كما صدر تنفيذا لهذا القرار قرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ في شأن تحديد الوظائف التي تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتي يمنح شاغلوها بدل التفرغ ٠

- ومفاد هذين القرارين أن شروط منح هذا البدل تتحدد في الأتي :-

١ - أن يكون العامل خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ٠

٢ - أن يكون شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية بأي من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمدة ٠

٣ - أن يكون التأهيل العلمي اللازم لشغل هذه الوظيفة مؤهل تجارى عالي وعلى أن تتضمن بطاقة وصف الوظيفة هذا التأهيل العلمي ٠

٤ - أن يكون عضوا بنقابة التجاريين ٠

٥ - أن يثبت تفرغه للعمل بالجهة الإدارية وعدم مزاولتة للعمل بالخارج ٠

فإذا ما توافرت هذه الشروط يجوز الجمع بين هذا البدل وغيره من البدلات والمكافآت التي تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ - ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية - أعمالا لصراحة نص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ ٠

برجاء التنبية على الوحدات التابعة لسيادتكم لتطبيق ما تقدم في شأن استحقاق هذا البدل ٠

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دوري رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
معاملة العاملين بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات بالنسبة لحافز الاثابة الاضافي المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

صدر القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وورد النص في مادته الرابعة على أنه اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المدنيون بوحدات الإدارة المحلية حافز إثابة اضافي شهري بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية ٠

وصدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ على أن يصرف للعاملين بوحدات الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي المشار اليه بالفرق بين نسبة ٧٥ ٪ من الاجر الأساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥ ٪ من الأجر الأساسي اعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ ٠

وقد طلب السيد الأستاذ الدكتور / وزير التربية والتعليم بكتابه رقم ١٨٢٥ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٢٨ اتخاذ اللازم نحو تطبيق حافز المحليات المشار إليه على العاملين بالمديريات التعليمية والإدارات التعليمية بالمحافظات والمدارس الذين لم يشملهم الكادر الخاص للمعلمين ٠٠ وذلك تنفيذا لتعليمات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن والواردة بكتاب السيد الأستاذ / رئيس هيئة مستشاري مجلس الوزراء رقم (٣٩٨٢) بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١٥ ٠ ولما كان العاملون بالمديريات التعليمية والإدارات التعليمية بالمحافظات والمدارس يدخلون في مدلول العاملين بوحدات الإدارة المحلية فإنهم يستحقون حافز الإثابة المقرر بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وبالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشرط عدم استفادتهم من الكادر الخاص للمعلمين ٠

برجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم ٠وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
معاملة أعضاء الإدارات القانونية
الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

يحكم مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة والوحدات التابعة لها والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وهو نظام قانونى متكامل ويعمل فيما لم يرد به نص فى هذا النظام بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام حسب الأحوال وكذلك باللوائح والنظم المعمولة بها فى شأن الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية ٠ وقد وردت بعض الاستفسارات من الجهات الإدارية التى تخضع الإدارات القانونية فيها للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ نعرض لهذا الاستفسارات والرد عليها على النحو الآتى :٠

أولا : بالنسبة للترقية أعضاء الإدارات القانونية بالرسوب الوظيفى فإنه قد سبق مخاطبة السيد الأستاذ المستشار وزير العدل ورئيس اللجنة العليا للإدارات القانونية بكتاب وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٠٩٦ / ت فى١٩٩٩/٧/٢٧ ٠

وورد كتاب سيادته رقم ١٠٠٥ / ف المؤرخ ١٩٩٩/٨/١٦ مرفقا به مذكرة الأمانة العامة للجنة شئون الإدارات القانونية بوزارة العدل والمنتهية إلى أن أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة من العاملين الذين عناهم قرارات الترقية بالرسوب الوظيفى إلا أن الأمر يستوجب عند تطبيق الترقية بالرسوب الوظيفى على أعضاء الإدارات القانونية توافر المدد البينية المنصوص عليها فى المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ جنبا إلى جنب مع المدد المتطلبة للترقية بالرسوب الوظيفى ، وأنه قد تم إذاعة مبدأ عام من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة متضمنا ذلك ٠

ثانيا : بالنسبة لترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة كبير رسويا : تطلبت القواعد المتطلبة للترقية بالرسوب الوظيفى ضرورة حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز سابقين على إجراء هذه الترقية ٠

- ونظرا إلى أن أعضاء الإدارات القانونية غالبا ما يحصلون على مرتبة جيد رغم أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ حدد مراتب الكفاية بخمس مراتب منها مرتبة ممتاز ويتعين الالتزام بالمراتب كما وردت بالقانون المذكور إلى أنه إلى أن يتم ذلك فقد انتهت اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية عند ترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة كبير يكتفى الحصول على مرتبة جيد فى السنتين الأخرتين ٠

ثالثا : بالنسبة لشروط منح العلاوة التشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية :

فقد استقر الرأى على منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية وفقا للمادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعامل مرتبة جيد كمرتبة ممتاز فى منح هذه العلاوة على النحو السابق توضيحه ٠ المرجو التفضل بالتنبية على الوحدات التابعة لسيادتكم

بمراعاة ما تقدم بالنسبة لأعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

تحريرا فى : / /٢٠٠٨

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨
فى شأن
شروط وضوابط شغل الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة

عرف القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام بأنها الوظائف التى يتولى شاغلوها الإدارة القيادية بأنشطة الانتاج أو الخدمات أو تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها وحدد درجات هذه الوظائف من (درجة مدير عام ، و الدرجة العالية ، والدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها) . وقد تضمن القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية كيفية شغل هذه الوظائف على النحو الآتى :

١ - تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من بين العاملين بها أو من غيرهم فى صحيفتين يوميتين واسعتى الأنتشار ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها من بين العاملين بالوحدة (من الداخل) .

٢ - تقوم اللجان الدائمة للوظائف القيادية المشكلة فى كل وحدة بالنظر فى الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقويم نتائج أعمال شاغلى هذه الوظائف ويبدأ عملها بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التى تعرضها الأمانة الفنية للجنة للمتقدمين لشغل الوظيفة القيادية . ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التى تراها لازمة للتعرف على قدراتهم . ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم فى عنصرين : تاريخ المتقدم ويقدر لها (٥٠) درجة , ومقترحات التطوير ويقدر لها (٥٠) درجة .

٣ - تقوم اللجنة بإيفاد المرشحين للتدريب ويستثنى من شرط التدريب الوظائف القيادية التى تعلو درجاتها الدرجة الممتازة أو ما يعادلها .

٤ - بعد اجتياز التدريب يتم التعيين فى الوظيفة القيادية من السلطة المختصة بذلك :

- ويراعى فى هذا التنظيم القانونى لشغل الوظائف القيادية أن الشغل لا يرتبط بالأقدمية فى الوظيفة وإنما يقوم على أساس الجدارة والكفاءة التى تكشف عنها اللجان الدائمة للقيادات .

- كما أن هذا التنظيم يكمل دائما بالشريعة العامة للتوظف من قوانين ولوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .

ويترتب على ذلك الآتى :-

أولا : أنه يشترط للترقية للوظائف القيادية أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين مع مراعاة ماورد النص عليه فى المادة (٣١) ، ٣١ مكررا من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من أن العامل لا تقدر كفايته بمرتبة ممتاز إذا وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جوزى بجزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام وكذلك العامل من شاغلى الوظائف العليا الذى وقع عليه أى جزاء خلال العام الذى يوضع عنه بيان كفاية الأداء وبمراعاة ألا يكون الجزاء قد تم محوه وفقا لحكم المادة (٩٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بانقضاء المدد المحددة فى هذا النص .

ثانيا : لا يجوز التعيين فى الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طوال مدة الإحالة . ويعتبر العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ ايداع النيابة الإدارية أوراق القضية وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة بمجلس الدولة أو تاريخ طلب الجهاز المركزى للمحاسبات أو الجهة الإدارية إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية باعتبار أن الإحالة فى هاتين الحالتين وجوبية . ويعتبر العامل محالا إلى المحكمة الجنائية من تاريخ تكليفه بالحضور من قبل النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية المختصة .

ثالثا : أنه لا يجوز التعيين فى الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل عند التعيين أو التجديد قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره أوقف تنفيذ العقوبة وفى هذه الحالة الأخيرة يدخل الأمر فى تقدير اللجنة الدائمة للقيادات .

رابعا : الالتزام بما صدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة من كتب دورية فى هذا الشأن وهى الكتب الدورية أرقام (٦) لسنة ١٩٩٨ و(٧) لسنة ٢٠٠٠ و(١١) لسنة ٢٠٠٧ والمرفقة .

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بما تقدم عند شغل الوظائف القيادية أو التحديد لشغلها .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
القواعد التنفيذية لقرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

فى إطار استكمال خطة تحسين أوضاع العاملين المدنيين بالدولة التى تعتبر هدفاً أساسياً من أهداف برنامج الإصلاح الإدارى ، وبعد أن تم الانتهاء من معالجة مشكلة الرسوب الوظيفى للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والقضاء عليها نهائياً وبصورة جذرية من خلال الجهود التى بذلت فى السنوات الأخيرة الماضية ، وعملا على الدفع بالعناصر الشابة ومتوسطة العمر إلى الوظائف الأعلى بغية الارتقاء وتطوير مستوى الأداء داخل وحدات الجهاز الإدارى للدولة وتحفيزاً للعاملين على بذل مزيد من الجهود فى العمل والإنجاز المحقق .

صدر قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة ، ورقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظائف كبير (باحثين / أخصائيين / فنيين / كتاب) بدرجة مدير عام . وقد تم نشر هذين القرارين فى الوقائع المصرية بعددها الصادر برقم ١٩٣ تابع أ بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١٧ . وعملا على تحقيق وحدة المعاملة بين مختلف طوائف العاملين وكذلك التيسير على الوحدات الإدارية المختلفة عند وضع هذين القرارين موضع التنفيذ ، وبغية تذليل العقبات التى تصادف التطبيق الفعلى . فقد أعد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مجموعة من القواعد التنفيذية يتعين الالتزام بها عند تنفيذ أحكام القرارات الصادرة بترقيات العاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٨/٧/١ . والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرفقة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ..

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

" دكتور / صفوت النحاس "

القواعد التنفيذية
لقرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

مبادىء أساسية :

× ينبغى عند اتخاذ إجراءات تنفيذ قرارى رئيس الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة رقمى (٢٤٠) (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ الالتزام بعدة مبادىء أساسية وردت فى هذين القرارين وهى :

١ - تسرى أحكام قرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المشار إليهما على العاملين المدنيين بالدولة المطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالوزارات ، والمصالح ، والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ، ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة الاقتصادية والخدمية .

٢ - لا يجوز عند تطبيق أحكام هذين القرارين المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

٣ - بالنسبة للوحدات الإدارية التى يسرى بشأنها حكم المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما أجازته من وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة لبعض نوعيات من الوظائف يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة فى الدرجة المالية الأعلى والتى يصدر بتحديدها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية ؛ فإنه يراعى عند تطبيق أحكام قرارى رئيس الجهاز رقمى (٢٤٠) ؛ (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ عدم الإخلال بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل . الذى تتم ترقيته إلى الدرجة المالية الأعلى . عند توافر المدد المتطلبة لذلك داخل التقسيمات الوظيفية التى تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة إذا توافرت شروط الإستحقاق لهذا التحرك .

وعلى ذلك فإن ترقية العامل المستوفى للمدد البينية الزمنية المحددة للترقية إلى الدرجة الأعلى

لا تحول دون الإلتزام بقواعد وضوابط تحريك العامل داخل التدرجات الوظيفية التى تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة بمراعاة توافر شروط الاستحقاق لهذا التحرك وفقا لأحكام قرارات لجنة شئون الخدمة المدنية الصادرة بهذا الشأن ، وهو ما أكدته وزارة التربية والتعليم بكتابها رقم ٩٥٢٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٢٥ .

٤ - بالنسبة للحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة فإنه يراعى عند تطبيق قرارى رئيس الجهاز رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ ما يلى :

أ - لا يجوز بأى حال من الأحوال الجمع بين المزايا المقررة بالقرارين المذكورين من حيث تخفيض المدة المتطلبة للترقية ، ومن تم إفادتهم من المزايا المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ فى شأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين والمعدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ وذلك على نحو يؤدى إلى إفادة العامل لمدة تزيد عن عامين طوال حياته الوظيفية .

ب - لا يتم إفادة العامل من التخفيض الوارد بالقرارين السابق الإشارة إليهما طوال حياته الوظيفية مهما تعددت الدرجات العلمية الحاصل عليها إلا لمرة واحدة فقط .

ج - لا تسرى مدة التخفيض المنصوص عليها بالقرارين المشار إليهما بالنسبة لمن التحقوا بالخدمة بعد حصولهم على الدكتوراه وتمت معاملتهم به طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية سالف الذكر ولو حصلوا على درجة علمية أو أكثر من هذه الدرجات أثناء الخدمة .

د - لا يستفيد من أحكام هذا القرار الحاصل على الماجستير وتم إفادته وفقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية المشار إليه إذا كان لم يحصل حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ على الدكتوراه ، أما إذا حصل على الدكتوراه أثناء الخدمة فلا تخفض المدة اللازمة للترقية إلا بمقدار سنة واحدة فقط .

هـ - يعامل المخاطبون بالقرارين المذكورين على أساس أعلى درجة علمية حصلوا عليها حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠

ولا يجوز النظر فى إجراء هذا التخفيض لمن يحصلون على الماجستير أو الدكتوراه بعد هذا التاريخ .

و - لا يسرى التخفيض الوارد بالقرارين رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بالنسبة للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة إلا على من يرقى وفقا لأحكام هذين القرارين فقط ، ولا يسرى هذا التخفيض عند إجراء الترقيات العادية .

٥ - لا يجوز النظر فى إجراء أى رفع لدرجة أى من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ حتى ولو زال عنهم المانع القانونى للترقية أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ باعتبار أن هذه الترقيات وقتية لمن توافرت فيهم الشروط ولم يقم بهم مانع فى تاريخ ٢٠٠٨/٦/٣٠ .

إجراءات التنفيذ :

أولا : فى مجال تنفيذ قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة :

١ - تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين :

- (٦ سنوات) فى الدرجة الثانية بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٤ سنوات)، وأيضا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٥ سنوات) فى هذه الدرجة مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادىء الأساسية .

- (٨ سنوات) فى الدرجة الثالثة بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات) وأيضا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٧ سنوات) مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادىء الأساسية .

× (٥ سنوات) فى الدرجة الرابعة بمجموعات نوعية مختلفة .
× (٥ سنوات) فى الدرجة الخامسة بمجموعات نوعية مختلفة .
× (٥ سنوات) فى الدرجة السادسة بمجموعات نوعية مختلفة .

٢ - لا يستفيد من الترقية وفقا لأحكام قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ وحتى ولو زال عنهم المانع القانونى أو توافرت شروط الترقية بعد هذا التاريخ .

٣ - تلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين للترقية إلى الوظائف الأعلى مباشرة وفقا للتحديد السابق اعتبارا من ٢٠٠٨/٧/١ وتنشأ بديلا عنها درجات أعلى بذات المجموعات النوعية بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد .

وتستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى الملغاه فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها .

٤ - يتم رفع درجات العاملين المستوفين للمدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات بدءا من الدرجة السادسة وحتى الدرجة الثانية إلى الدرجات التى تعلوها ، وتجرى ترقية العاملين إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد .

وفى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة العامل إلى وظيفة من الدرجات الأعلى فى إطار المستويات النمطية لمسميات الوظائف الواردة بأحكام معايير ترتيب الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة للدرجة التى سيرقى عليها العامل ، ويوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقات وصف هذه الوظائف لإعمال شئونه .

٥ - يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة

المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه السلطة المختصة محققا لصالح العمل .

كما يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا لصالح العمل .

كذلك يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا لصالح العمل .

٦ - بالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته دون انتظار لمرور سنة على نقله لانتفاء العله من حظر الترقية فى تلك الحالة ، وفقا لحكم المادة ٢/٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٧ - تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بترقية جميع المستحقين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ ، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ .

ثانيا : فى مجال تعيين شاغلى الدرجة الأولى فى الوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بدرجة مدير عام بمسمى كبير اخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب تنفيذاً لقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ .

١ - تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين :

- (٦ سنوات) فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٤ سنوات) ، وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٥ سنوات) ، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادىء الأساسية .

- (٧ سنوات) فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٥ سنوات) وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦سنوات) ، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادىء الأساسية .

٢ - على وحدات شئون العاملين الإعلان عن ضرورة تقدم الراغبين فى الترقية من شاغل الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف التخصصية والمكتبية والفنية المستحقين للترقية إلى درجة مدير عام الذين أتموا المدة الزمنية المحددة فيما سبق بطلب كتابى خلال مدة (ثلاثين يوما) من اليوم التالى لنشر القرار فى الوقائع المصرية وقد نشر فى / /٢٠٠٨ برغبتهم فى الترقية وفق أحكام قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ وذلك بهدف الإفصاح عن رغبتهم فى الترقية وظيفة كبير بدرجة مدير عام بصفة شخصية مع استمرارهم فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى يمارسونها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقا لصالح العمل .

٣ - يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب والذين تقدموا خلال المدة المحددة بطلب كتابى بذلك ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة " ممتاز " فى السنتين الأخيرتين .

٤ - يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ للترقية إلى درجة مدير عام ما دام العامل فى إجازة بدون مرتب أو فى إعارة لم تقتضيها مصلحة قومية عليا تنفيذاً لأحكام المادتين ٤/٥٨ ، ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٥ - لا يستفيد من الترقية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين / أو كبير أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ ولو زال عنهم المانع القانونى للترقية أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ .

٦ - تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الأولى المستحقين للترقية وفقا لما تقدم اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ وتنشأ بديلا عنها درجات مدير عام بذات المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو المكتبية أو الفنية على أن يتم التأشير قرين الدرجات المنشأة أنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها .

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الأولى الملغاة فى تمويل درجات مدير عام المنشأة للترقية عليها .

كما يتعين عند تصويب أوضاع الدرجات المالية باستمارة الموازنة نتيجة الترقيات ، إظهار أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية ، وكذلك أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف الفنية والمكتبية بحيث تكون مفرزة ومجنبه ومفصولة مع وضعها فى نهاية استمارة الموازنة " نموذج رقم ٥ " مؤشرا قرينها أنها بصفة شخصية ، وتلغى لدى خلوها من شاغلها ، ولا يجوز شغلها أو استخدام تكاليفها فى أية أغراض أخرى .

وسوف يجرى الارتباط سنويا بتكاليف درجات مدير عام بعد مراجعتها من جانب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على ضوء أعداد الوظائف المشغولة منها فقط بموازنة كل وحدة .

٧ - يصدر الوزير المختص القرار التنفيذى بالتعيين فى وظائف من درجة مدير عام بمسمى كبير أخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب على مستوى الوحدات الإدارية التابعة له وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦ ، كما يصدر المحافظين كل فيما يخصه هذا القرار تنفيذا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٦ وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف ومنها التأهيل العملى على أن يكون التعيين اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ .

ثالثا : تعديلات الموازنة :

١ - تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل يتضمن حصرا بدرجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف التى تم إنشاؤها بموازنة الوحدة وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات فى ضوء القرارات التنفيذية الصادرة بالترقية ، على أن يوضح أعداد المستفيدين فى كل درجة فى كل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم بهذا الشأن وإبلاغ وزارة المالية .

هذا ويراعى اتخاذ ما جاء بهذا البيان أساساً عند إعداد أول استمارة موازنة وظائف بعد صدور قرارات الترقية وذلك على أساس الحالة فى ٢٠٠٨/٧/١ ووفقا للمواعيد المحددة قانوناً لإعداد الاستمارة على أن تبرز الاستمارة أعداد الوظائف الممولة داخل كل

درجة مالية وعلى مستوى كل مجموعة نوعية مصوراً للموقف بعد التنفيذ الفعلى لقرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بما فى ذلك من تجنيب أعداد درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب فى آخر استمارة الموازنة مؤشراً قرينها بأنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغليها .

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى نهاية السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ بالخصم على الاعتماد الاجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ؛ والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية مع اعتبار ذلك تعديلا حتمياً بمشروع موازنة السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ .

٢ - تطلب وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية من رئيس لجنة شئون العاملين بها دعوة اللجنة للانعقاد فى أسرع وقت ممكن للنظر فى ترقية العاملين المستحقين للترقية وفقا لأحكام قرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ المشار إليهما فيما سبق ، مع مراجعة كافة مشروعات القرارات التنفيذية الصادرة بترقيات العاملين إلى الوظائف الأعلى مباشرة واعتمادها من السلطة المختصة .

ويجب فى جميع الأحوال الانتهاء من الإجراءات اللازمة وصدور القرارات التنفيذية للترقية اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ وذلك فى أسرع وقت ممكن .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم ٩ لسنة ٢٠٠٨
بشأن
ترتيب استحقاق العامل للترقية بالرسوب وللعلاوة الدورية فى ٢٠٠٨/٧/١

فى حالة اتحاد موعد استحقاق العلاوة الدورية والترقية بالرسوب الوظيفى فى ٢٠٠٨/٧/١ .

فقد ثار التساؤل حول ترتيب الاستحقاق بمعنى أن يستحق العامل العلاوة الدورية أولا على درجته قبل الترقية وبالفئة المحددة لها ، ثم يرقى رسوباً ويستحق علاوة الترقية فى حالة استحقاقها أم يرقى أولا بالرسوب فى ٢٠٠٨/٧/١ ثم يستحق العلاوة الدورية على الدرجة المرقى إليها رسوباً وبالفئة المقررة لها .

وقد تبين من دراسة الموضوع بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة إلى أن استحقاق العلاوة الدورية فى حال اتحاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية يكون بالفئة المقررة للدرجة التى رقى إليها العامل ، استناداً إلى أن المشرع قد أورد قاعدة عامة تطبيقاً للمادة ٣٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مؤداها أن العامل يستحق العلاوة الدورية للدرجة المقررة لدرجة الوظيفة التى يشغلها وقت استحقاقه لها ، وإن الترقية تحدث أثرها القانونى من جميع النواحى بما فيها الناحية المالية من تاريخ نفاذها ولا يجوز فصل النواحى المالية المترتبة على قرار الترقية وإرجاء آثرها إلى تاريخ مغاير وعليه فإن العلاوة الدورية تستحق بالفئة المقررة للدرجة التى رقى إليها العامل فى حالة اتحاد استحقاقها مع تاريخ الترقية (فتوى اللجنة الأولى بمجلس الدورة رقم ١٨٤٧ جلسة ١٠ أكتوبر ١٩٧٢ ملف ١٠/٢١/٧٥ وفتوى إدارة الفتوى لوزارات الصناعة والبترول والثروة المعدنية رقم (٧) بتاريخ ١٩٩٠/١٠/٧ .

وقد تم أخذ رأى وزارة المالية بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٠٨٨ فى ٢٠٠٦/٥/١٧ فى هذا الشأن ، وتم الرد بكتاب وزير المالية رقم ١٤٩٢ المؤرخ ٢٠٠٦/٥/٢٨ (بأنه فى ضوء الاعتبارات المتقدمة فإن وزارة المالية ترى الأخذ بفتوى اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة رقم ١٨٤٧ جلسة ١٠ أكتوبر ١٩٧٢ ملف ١٠/١٢/٧٥) وفتوى إدارة الفتوى للصناعة المشار إليهما وعلى أن تتم الترقية بالرسوب الوظيفى أولا ويستحق العامل العلاوة الدورية بفئة درجة الوظيفة التى رقى إليها .

وترتيبا على ذلك فإن استحقاق العلاوة الدورية فى حال اتحاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية بالرسوب فى ٢٠٠٨/٧/١ تكون بالفئة المقررة لدرجة الوظيفة المرقى إليها العامل .

ويكون ترتيب الاستحقاق على النحو الآتى :

١ - إجراء الترقيات بالرسوب الوظيفى أولا فى ٢٠٠٨/٧/١ ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر (علاوة الترقية) .

٢ - تمنح العلاوة الدورية فى ذات التاريخ على درجة الوظيفة المرقى إليها وبالفئة المحددة لها فى حالة توافر الضوابط المحددة لهذا الاستحقاق .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
حظر ذكر أسماء الضباط السابقين بالقوات المسلحة مقرونة برتبتهم العسكرية

ورد للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كتاب السيد اللواء / أمين عام وزارة الدفاع رقم ١٧٥٥٨ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٣١ والمتضمن الإشارة إلى أن القانون رقم ٣٤١ لسنة ١٩٥٦ بحظر ذكر أسماء الضباط السابقين بالقوات المسلحة والمصالح والهيئات ذات النظم العسكرية مقرونة برتبتهم العسكرية فى المحررات المتعلقة بأعمالهم الجديدة وفى كل ما يتعلق بهذه الأعمال المسلحة وأنه تلاحظ عدم الالتزام بذلك ، وتطلب وزارة الدفاع النشر على جميع أجهزة الدولة بضرورة الالتزام بما نص عليه القانون .

وحيث ورد النص فى القانون رقم ٣٤١ لسنة ١٩٥٦ بأن يحظر على الضباط الذين شطبت أسماؤهم من عداد القوات المسلحة أو المصالح والهيئات ذات النظم العسكرية أو أحيلوا إلى المعاش ثم عينوا فى وظائف مدنية أو زاولوا أعمالا غير حكومية ، أن تذكر أسمائهم مقرونة بالألقاب الممنوحة لهم بمقتضى رتبتهم العسكرية وذلك فى المحررات المتعلقة بأعمالهم الجديدة وفى كل ما يتعلق بهذه الأعمال من إعلانات أو أحاديث أو شئون الدعاية الانتخابية بكامل أنواعها ولايدخل فى نطاق هذا الحظر الألقاب العلمية والمسميات المهنية .

برجاء التكرم بالنشر على الوحدات التابعة لسيادتكم بذلك والتأكيد على الالتزام بما تقدم تنفيذا للقانون .

وتفضلوا بقبول وافر التحية وخالص تقديرى ،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دوري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
ضوابط صرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين بوحدات الإدارة المحلية طبقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

سبق أن أصدر الجهاز للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ بشأن معاملة العاملين بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات بالنسبة لحافز الإثابة الإضافى المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ ، وقد ورد به أن العاملين المذكورين يدخلون فى مدلول العاملين بوحدات الإدارة المحلية ويستحقون حافز الإثابة الإضافي بالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشرط عدم استفادتهم من الكادر الخاص بالمعلمين

وذلك بناء على كتاب وزير التربية والتعليم رقم ١٨٢٥ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٢٨ والمشار فيه إلى موافقة السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء .

وقد ورد كتاب السيد الأستاذ الدكتور / وزير المالية رقم ١٥٣٩ المؤرخ ٢٠٠٨/٦/٨ في هذا الشأن موضحا شروط الاستحقاق وهو ما أشرنا إليه في الكتاب الدوري رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ من الالتزام بالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ .

وإلحاقا للكتاب الدوري سالف الذكر فإن العاملين بوحدات الإدارة المحلية ومنهم العاملون بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات لا يستحقون صرف الحافز الإضافي المنصوص عليه في المادة الرابعة من القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ طالما كان ما يحصلون عليه من حوافز ومكافآت تفوق نسبة ٧٥ ٪ من مرتباتهم الأساسية بحيث يصرف للعاملين بوحدات الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي بالفرق بين نسبة ٧٥ ٪ من الأجر الأساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥ ٪ من الأجر الأساسي إعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

ويسرى هذا الحافز الإضافي على العاملين الذين لا تسرى عليهم نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يقل مجموع ما يتقاضونه من مبالغ إثابة شهريا عن نسبة ٧٥ ٪ من الأجر الأساسي . سواء كان ما يتقاضونه حاليا من حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو أي مكافأة تصرف لذات الأغراض لها صفه العموم وتصرف بصفة جماعية لمرة واحدة أو لعدة مرات من العام الواحد على أن يتم حساب متوسطها الشهري عند احتساب مبلغ الحافز الإضافي .

ولا يدخل في هذا الحساب .

أ - الأجر الأضافي عن العمل في غير أوقات العمل الرسمية .

ب - مكافأة جذب العمالة .

ت - المكافأة التي تصرف طبقا لأغراض محددة بذاتها وبصفه فرديه تحت أي مسمى وفقا لقرارات منحها .

ث - حافز الماجستير والدكتوراه إعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

ج - كافة البدلات الوظيفية المقررة قانونا

وتسرى هذه القواعد على كافة العاملين بوحدات الإدارة المحلية إعمالا للمادة الرابعة من القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ وقرار وزير المالية ٣٦٤ لسنة ٢٠٠٨.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دورى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
تفعيل دور وحدات شئون المقر للقيام بدورها فى صيانة مبانى ومنشآت الأجهزة والمعدات المستخدمة بها

أرجو التفضل بالإحاطة أنه قد سبق أن أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عدة كتب دورية منها :.

الكتاب الدورى رقم ١٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنشاء وحدات شئون المقر بالجهاز الإدارى للدولة .

الكتاب الدورى رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٦ بشأن نظافة وصيانة الأبنية الحكومية والأجهزة والمعدات المستخدمة بها .

الكتاب الدورى رقم ١٤ لسنة ١٩٨٧ بشأن التصرف فى الأصناف الراكدة والمستغنى عنها بالوحدات الإدارية .

الكتاب الدورى رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ بشأن الأجهزة الخدمية والمعدات الخاصة بها .

واستمرارا لدور الجهاز فى تطوير الوحدات الإدارية وخاصة الخدمية منها وتحسين ظروف العامل للعاملين بها والمتعاملين معها بهدف تيسير حصول المواطنين على الخدمات الحكومية .

وقد تبين من خلال متابعة الكتاب الدورى الأخير والزيارات الميدانية تعرض المنشآت والأبنية الحكومية للإهمال وعدم إجراء الصيانة اللازمة لها وانخفاض مستوى نظافتها وكذلك كثرة أعطال الأجهزة والمعدات المستخدمة بتلك الوحدات الإدارية .

لذا فإن الجهاز يهيب بكافة الوحدات بتوجيه المزيد من الاهتمام بصيانة المبانى والأجهزة والمعدات والاهتمام بنظافة تلك المبانى والمنشآت والتخلص من المخلفات والأوراق وذلك من خلال مايلى :.

تفعيل دور وحدات شئون المقر للقيام بدورها فى الحفاظ على نظافة المبنى وترشيد استهلاك الكهرباء والمياه وصيانة الشبكات والمرور اليومى على المبنى وملحقاته للتأكد من عدم وجود أعطال وكذلك إصلاح الأعطال البسيطة والطارئة للأجهزة والمعدات مع مراعاة عدم التدخل فى اختصاصات تلك الوحدات من قبل تقسيمات تنظيمية أخرى بالجهة .

الاستعانة بشركات متخصصة للقيام بأعمال النظافة وذلك بالنسبة للجهات التى بها عجز فى عمال الخدمات المعاونة .

إنشاء السجلات الخاصة بإجراء الإصلاحات تتضمن تاريخ الإبلاغ عن الأعطال وتاريخ الإصلاح .

الاهتمام بتدريب العاملين القائمين بأعمال الصيانة لرفع مستوى كفاءتهم فى عمليات الإصلاح السريع والأعطال الطارئة .

العمل على إنشاء الورش الفنية الصغيرة فى كل الوحدات الإدارية كى تتولى مسئولية صيانة المبانى والأثاثات وتزويد تلك الورش بالعدد والآلات اللازمة .

حصر العمالة الزائدة وتأهيل المناسب منها للقيام بأعمال الصيانة .

إنشاء سجل لكل جهاز أو آلة أو معدة يسجل به كافة البيانات الخاصة بها ومتابعة الأعطال والإصلاح .

التعاقد مع شركات النظافة للتخلص من المخلفات والأوراق وعدم التخلص منها بالحرق فى المقالب حفاظا على البيئة من التلوث .

التنسيق بين الجهات التى تشترك فى مبنى واحد وتشكيل لجنة لتحديد المسئولية فى الحفاظ على نظافة المبنى وصيانته وكذا صيانة شبكات المياه والكهرباء .

وسوف يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بمتابعة تنفيذ ماتقدم ميدانيا وإبداء الملاحظات وإخطار سيادتكم شخصيا بها لإتخاذ مايلزم فى هذا الشأن .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دوري رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
أجازة الوضع للمرأة العاملة بصفه دائمة أو بنظام التعاقد ومعاملة المرأة الحامل بالنسبة لساعات العمل اليومية

- في ظل العمل بالمادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الطفل والذي لم تتعرض أحكامه للمرأة العاملة بنظام التعاقد ، سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ وجاء به أن المرأة العاملة بنظام التعاقد المؤقت الحق في أجازه وضع لمدة أقصاها ثلاث اشهر بدون اجر على أن يكون شهر منها مدفوع الأجر ولا تستقطع من مدة التعاقد .

- لا أنه وقد صدر القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم١٢ لسنة ١٩٩٦ متضمنا تيسيرات للمرأة العاملة

بالنسبة لأجازة الوضع وبالنسبة لنظام التشغيل على النحو الآتى:

أولا : صدر القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وجاء نص المادة (٧٠) المستبدلة على النحو الآتى :

- (للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفه دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت الحق في أجازة وضع مدتها ثلاث اشهر بعد الوضع بأجر كامل وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها) .

- وعليه فإن العاملة في الدولة سواء كانت تعمل بصفه دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت لها الحق فى أجازة وضع مدتها ثلاثة اشهر بعد الوضع بأجر كامل .

- وتستحق العاملة هذه الأجازة بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

- ولا تستنزل بالنسبة للعاملة بطريق التعاقد من مدة العقد .

ثانيا : وقد اضافت المادة (٧٠) من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ حكما جديدا لرعاية المرأة العاملة بصفه دائمة أو بطريق التعاقد مؤداه (وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة .

- ومؤدى هذا الحكم أن العاملة في الدولة سواء كانت تعمل بصفه دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت تخفض ساعات العمل اليومية بالنسبة لها ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل ويثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية المختصة بناء على طلب العاملة .

- كما لايجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة .

برجاء التفضل بالتنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بمراعاة تنفيذ ما تقدم تفعيلا للأهداف التي قام عليها القانون .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

كتاب دوري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
تطوير أسلوب عمل مكاتب خدمة المواطنين

- في ظل العمل بالقرار الجمهوري رقم ٧٠ لسنة ١٩٨١ بشأن تنظيم مكاتب خدمة المواطنين .

- قد سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم (٢٤) لسنة ١٩٨١ بشأن تنظيم مكاتب خدمة المواطنين .

- وإسهاما من قطاع تطوير الخدمات الحكومية وتقييم الأداء بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة بالجهاز في تفعيل دور مكاتب خدمة المواطنين من خلال المتابعة الميدانية لمكاتب خدمة المواطنين بالوحدات الإدارية بالدولة وما أسفرت عنه الدراسة من توصيات .

- فإن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يهيب بكافة الوحدات الإدارية تفعيل دور مكاتب خدمة المواطنين التابعة تنفيذا للكتاب الدورى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي انشئت من أجلها مكاتب خدمة المواطنين وإعطائها الفاعلية والكفاءة لتحقيق دورها في خدمة المواطنين والمساهمة في حل مشاكلهم

- وتحقيقا لتنظيم أسلوب العمل بمكاتب خدمة المواطنين وتيسيرا على المواطنين وتذليل المشكلات التي قد تعترضهم وفى سبيل تحقيق الأهداف واستمرارا لدور الجهاز في تيسير أداء الخدمات الحكومية وتحسين ظروف العمل بوحدات الجهاز الادارى للدولة والمتعاملين معها وتفعيل دور مكاتب خدمة المواطنين

- فإنه يتعين الإلتزام بقواعد وتنظيم أسلوب العمل بمكاتب خدمة المواطنين بها على الوجه التالي :

- الالتزام بالتقسيمات التنظيمية المحددة لهذه المكاتب .

- ممارسة جميع اختصاصات المكتب وفقا لما ورد بالقرار الجمهوري رقم ٧٠ لسنة ١٩٨١ وهى :

أ - استقبال المواطنين طالبى الخدمة والرد على استفساراتهم وتوجيههم وإرشادهم إلى جهات الأختصاص .

ب - المعاونة الإيجابية فى تذليل ما يصادف العمل التنفيذي من معوقات وصولا لحل المشكلات الجماهيرية والعامة .

ج- تلقى استفسارات وشكاوى ومطالب المواطنين وتجميع ما يحتاج منها إلى بحث وإحالتها الى المسئولين ومتابعة الرد عليها .

ء- العمل على حل المشاكل الجماهيرية ومتابعة الوصول إلى حلول لها وإخطار المواطنين بالنتيجة سلبا أو إيجابا .

هـ -بحث ودراسة ما تنشره الصحف والمجلات وما تبثه وسائل الأعلام المختلفة خاصا بالمشاكل الجماهيرية فردية أو عامة بقصد الوصول إلى إزالة أسبابها وحلها .

و-إعداد دليل عمل مبسط بأسماء الإدارات المختلفة واختصاصاتها وكيفية أدائها لعملها والشروط والأوراق اللازمة لطلب الخدمات التي تقوم عليها وأماكنها والمدة اللازمة لتقديمها .

ز- إظهار المؤشرات التي تدل على مستوى الأداء في الخدمات العامة وتقديم الاقتراحات لتحسين وتطوير هذه الخدمات وتبسيط إجراءات أدائها .

- مراعاة الاشتراطات اللازمة لشغل وظائف مكاتب خدمة المواطنين وتدعيم المكاتب بالعناصر الوظيفية ممن لهم خبره مناسبة بأعمال مختلف الإدارات المختصة بتقديم الخدمة .

- توفير المكان الملائم لمكاتب خدمة المواطنين وتزويدها بالأجهزة الحديثة وتخصيص مكان لانتظار المواطنين المتعاملين معها .

- الاهتمام بوضع خطط تدريبية تلبى احتياجات العاملين بمكاتب خدمة المواطنين وتنمية مهاراتهم .

- توفير النماذج والأدلة واللوحات الاسترشادية اللازمة للحصول على الخدمات بسهولة ويسر .

أعداد دليل عمل مبسط بأسماء الإدارات المختلفة واختصاصاتها وكيفية أدائها لعملها والشروط والمستندات اللازمة لطلب الخدمات التي تقوم عليها وأماكنها والمدة اللازمة لتقديمها .

- تقديم الاقتراحات لتحسين وتطوير هذه الخدمات وتبسيط إجراءات أدائها .

- توفير الأماكن ووسائل الاتصالات الداخلية المناسبة التي تساعد على حسن أداء مكاتب خدمة المواطنين لرسالتها .

برجاء التنبية على كافة الجهات التابعة لسيادتكم بمراعاة تنفيذ القواعد التي تسهم في توفير المقومات الأساسية لقيام مكاتب خدمة المواطنين في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

